



Commission Consultative  
Formation-Emploi-Enseignement

Les grandes villes et régions européennes, laboratoires de lutte pour l'accès  
et l'inclusion des jeunes dans les systèmes d'éducation, de formation et d'emploi

# Les transitions des jeunes école-vie active

Compte-rendu du colloque européen organisé les 29 et 30 novembre 2010



Organisé dans le cadre de la Présidence belge du Conseil de l'UE

*eu* trio.be





Commission Consultative  
Formation-Emploi-Enseignement

Les grandes villes et régions européennes, laboratoires de lutte pour l'accès  
et l'inclusion des jeunes dans les systèmes d'éducation, de formation et d'emploi

# Les transitions des jeunes école-vie active

Compte-rendu du colloque européen organisé les 29 et 30 novembre 2010



### **Avertissement sur le statut de ce compte rendu**

**Ce document ne constitue ni le point de vue ni une prise de position des membres de la Commission consultative Formation-Emploi-Enseignement (CCFEE) mais bien celui des intervenants et des participants. Une publication sur les transitions des jeunes de l'école à la vie active viendra compléter les grandes conférences du colloque et d'autres contributions y seront apportées. Ce compte rendu constitue une base de réflexions et de questions qui alimentera les travaux de la CCFEE et tout particulièrement la rédaction d'un futur avis officiel sur les transitions des jeunes.**

La Commission consultative Formation-Emploi-Enseignement (CCFEE) est une commission d'avis qui vise, par la concertation et l'expertise, à améliorer l'articulation et les synergies entre les politiques de formation, d'emploi et d'enseignement en Région bruxelloise.

Le colloque a été organisé les 29 et 30 novembre 2010 suite aux travaux de la CCFEE sur la formation et l'emploi des jeunes peu qualifiés dans le cadre de son programme de travail 2008-2010.

Les biographies des intervenants, leur présentation «Power Point» en pdf ainsi que les photos de l'événement sont disponibles sur le site dédié au colloque

<http://colloque.ccfée.be/>

Ce compte-rendu a été réalisé en collaboration avec L'Agence Alter.



### **Ce colloque a été organisé selon les principes du développement durable.**

La CCFEE a adopté la Charte pour une organisation durable d'événements et pris en compte des aspects sociaux (commerce équitable...), économiques (utilisation des matières premières...) et environnementaux (déplacements...).

La CCFEE s'est également inspirée du Guide de bonnes pratiques pour une présidence durable, recommandations du groupe de travail de la Commission interdépartementale de développement durable (CIDD) pour une organisation durable de la présidence belge de l'Union européenne en 2010.

Graphisme : Françoise Walthéry

Impression : [www.enschede.be](http://www.enschede.be)

Editeur responsable : Pierre Devleeshouwer – CCFEE – Rue de Stalle, 67 – 1180 Bruxelles



# Sommaire

<b>Introduction : les transitions école-vie active : un défi pour la ville et les jeunes</b>	<b>6</b>
<b>Chapitre 1 : les concepts de transitions</b>	<b>8</b>
1. Questions de définitions et d'approches	8
2. Dispositifs de transition : des grilles d'analyse et d'évaluation sont nécessaires. Propositions.	12
3. Les mesures des transitions, une histoire de chiffres...	14
<b>Chapitre 2 : les pratiques en débat</b>	<b>17</b>
1. L'école et l'après-école	17
2. Les espaces transitionnels	23
3. Les marchés transitionnels du travail	30
<b>Chapitre 3 : mises en perspective et (pro-)positions</b>	<b>35</b>
1. Le point de vue de l'OCDE : vers une génération sacrifiée?	35
2. Vue de l'Europe : privilégier les collaborations tous azimuts	36
3. Transition école-emploi : la voix des jeunes	36
4. Neuf messages clés pour dessiner des perspectives d'action	36
5. Intervention finale du ministre de la Formation professionnelle	43
<b>Quelle approche des transitions entre l'école et la vie active?</b>	<b>44</b>
<b>Remerciements</b>	<b>49</b>



# Les transitions école-vie active : un défi *pour la ville et ses jeunes*

**Caractérisées par un fort développement démographique et migratoire et un rajeunissement marqué, les grandes villes d'Europe comme Bruxelles font aujourd'hui face à de nombreux défis. Parmi ceux-ci, soulignons les réponses à apporter aux difficultés grandissantes que les jeunes rencontrent lors de leur entrée dans la vie active. Une entrée de plus en plus tardive, compliquée et précédée de « transitions » qui s'apparentent parfois à un parcours du combattant.**

La volonté de mettre à l'agenda, en cette fin 2010 et sous le sceau de la présidence belge de l'Union européenne, la question des transitions des jeunes entre l'école et la vie active n'est pas née d'une décision prise à l'emporte-pièce. La situation actuelle des moins de 25 ans sur le marché de l'emploi, qu'ils soient bruxellois ou issus d'autres grandes villes européennes, est à ce point préoccupante qu'il paraissait incontournable à la CCFEE, qui a fait des jeunes le thème central de son programme de travail 2008-2010, de s'y pencher avec les acteurs en charge de ces questions.

## **Des constats inquiétants**

Il faut dire que les chiffres sont impressionnants. Dans leurs introductions respectives aux deux journées de colloque, Françoise Dupuis, présidente du Parlement bruxellois, Julie de Grootte, présidente du Parlement des francophones bruxellois, et Anne-Françoise Theunissen, présidente de la CCFEE, ont ainsi aligné pour la Région de Bruxelles une série de

statistiques, peu connues hors de Belgique et qui donnent à réfléchir. Classée au cinquième rang mondial des métropoles européennes choisies comme lieu d'implantation et de localisation des entreprises, Bruxelles connaît néanmoins une précarité importante puisque plus d'un quart de ses habitants vit sous le seuil de pauvreté. Selon Julie de Grootte, un adolescent bruxellois sur trois grandit aujourd'hui dans une famille sans revenu du travail; en 2007, les jeunes bruxellois représentaient 30% des 60.000 Bruxellois en chômage complet indemnisé; et le taux de chômage de ces moins de 25 ans varie de 20% dans les communes les plus favorisées à près de 50% dans celles concentrant les populations les plus fragilisées.

Les pistes de solution ne peuvent être recherchées auprès d'un seul acteur tant les problèmes sont interdépendants: l'infra-qualification n'explique par exemple pas à elle seule le chômage des jeunes. Françoise Dupuis développe à cet égard la théorie des «trois tiers»: le

chômage s'expliquerait *«pour un tiers par l'accroissement démographique, un tiers de discrimination à l'embauche et un dernier tiers par une formation insuffisante»*. *«En octobre 2010, il y avait 107.000 demandeurs d'emploi inoccupés à Bruxelles pour seulement 3.515 offres d'emploi!»*, souligne-t-elle. Et la crise économique n'a évidemment rien arrangé. *«La formation n'est pas donc le grand coupable de la situation.»*

Toutes les intervenantes ont bien sûr précisé, à l'instar de Julie de Grootte, que le système d'éducation et de formation s'inscrit dans une dualisation croissante du paysage bruxellois. *«Seul le Hainaut connaît une situation plus dégradée»*, déplore-t-elle avant de préciser en ce qui concerne l'enseignement que 25% des élèves bruxellois émargent à l'indice socio-économique le plus bas (niveau 1) alors que 12% d'entre eux font partie de l'indice le plus élevé (niveau 10). Mais à ceux qui pourraient penser, en amont de l'entrée dans la vie active, à la réforme profonde d'un système éducatif *«inégalitaire et polarisé*



de la maternelle à l'université», Françoise Dupuis répond par un autre constat: à l'heure actuelle, on estime (sur la base des Enquêtes Forces de Travail) que plus d'un jeune sur cinq disposerait au maximum d'un diplôme du secondaire inférieur à Bruxelles contre un adolescent sur dix en Flandre.

Au vu du boom démographique que connaît la Région bruxelloise, marquant particulièrement ses quartiers défavorisés, ces défis vont nécessairement s'approfondir. «25.000 places dans les écoles sont à créer tout de suite», avance la présidente du Parlement régional bruxellois.

On peut parler à Bruxelles de «fracture sociale doublée d'une fracture générationnelle», a souligné Anne-Françoise Theunissen en se fondant sur les travaux de la CCFEE relatifs à l'enseignement<sup>1</sup>. «Si les jeunes bénéficient de l'élévation généralisée du niveau de formation, la position relative des classes d'âge bruxelloises s'est détériorée. Dans les catégories plus âgées, la Région de Bruxelles-Capitale connaît le plus faible taux de personnes peu diplômées comparées aux autres Régions. Par contre, ce même taux pour les moins de 25 ans est le plus élevé et cette situation s'aggrave chaque année», a-t-elle expliqué. La «transition» de ces jeunes entre l'école et la vie active semble donc de plus en plus compliquée alors que les pouvoirs publics initient pourtant de nombreux dispositifs visant à la faciliter, constate-t-elle. Le thème du colloque – les transitions – permet en effet de se poser les questions



fondamentales, prolonge Julie de Grootte. L'école doit-elle mener à la vie active? Bien sûr, note-t-elle, l'école ne prépare pas qu'à un emploi, mais l'environnement social change si vite à l'heure actuelle qu'il convient, selon elle, de s'interroger sur les missions allouées à l'école. «Il est évident que l'école prépare à la citoyenneté», remarque-t-elle. Mais il ne faut pas être naïf: les parents demandent également que l'école prépare leurs enfants à occuper un emploi. Demain, il faudra une école du fondement mais aussi une école qui forme à un métier et améliore les pratiques d'orientation.» Et d'appeler à la mise en œuvre en Région de Bruxelles-Capitale d'un «bassin de vie» à partir de l'expérience de Charleroi, où «avec l'appui des partenaires sociaux, on a décloisonné les réseaux et proposé à l'intérieur d'un même bassin, les filières porteuses dans le qualifiant».

### Deux jours de réflexion

S'appuyant sur ces introductions déjà fort riches, la présidente de la CCFEE a détaillé les objectifs du colloque: faire le point et approfondir les connaissances

sur les transitions des jeunes (et notamment les peu qualifiés) entre l'école et la vie active; centrer ce diagnostic sur les grandes métropoles à l'image de Bruxelles; dessiner de nouvelles pistes et perspectives de travail en la matière à travers quelques messages clés finaux à destination des décideurs politiques; lancer le projet d'un réseau européen de «Laboratoires des transitions». Le tout durant deux jours (les 29 et 30 novembre 2010) et au moyen, notamment, de six conférences et présentations et de trois ateliers. Ces derniers étaient destinés à approfondir trois dimensions des «espaces transitionnels» par la discussion en parallèle de dispositifs de grandes villes ou régions européennes et de dispositifs bruxellois. Les acteurs du monde de l'enseignement, de l'emploi, de l'entreprise, de la formation, de l'insertion ont été conviés à ces réflexions avec la participation d'acteurs d'autres pays européens, venus confronter leurs réalités à la nôtre. C'est à la lecture du compte rendu<sup>2</sup> de ces moments privilégiés que nous vous invitons. Bonne lecture!

1. Téléchargeables sur le site de la CCFEE/ travaux/ etude/enseignement [www.ccftee.be/index.php?id=99,0,0,1,0,0](http://www.ccftee.be/index.php?id=99,0,0,1,0,0)

2. Egalement téléchargeable sur le site du Colloque <http://colloque.ccftee.be/>



# Chapitre I

## Les concepts de transitions

### 1. Questions de définitions et d'approches

**Au début du colloque, une série d'intervenants ont dressé un portrait pour le moins complexe de ce qu'on entend par « transition(s) ». Retour sur ces conférences qui approchent les transitions via les comparaisons entre systèmes, les stratégies et les dispositifs; et ouvrent tout un éventail de questions.**

Si le concept de transition fait aujourd'hui beaucoup parler de lui dans les milieux de l'insertion professionnelle, les premiers travaux à ce sujet ne datent pas d'hier, même si la vision qu'en ont les chercheurs paraît avoir fortement évolué. « J'ai commencé à travailler sur le sujet en 1989, explique à ce propos Beatrix Niemeyer (Université de Flensburg) lors de son intervention intitulée « À travers les horizons de l'insécurité – les modèles et modes de transition entre l'école et le travail en Europe ». Nous travaillions à l'époque en connexion avec d'autres pays européens comme la Finlande, la Belgique, le Portugal ou encore la Grèce. À l'époque, nous cherchions à comprendre quel était le meilleur système sur ce plan. Mais personne,

*en Allemagne, ne pensait que ce serait un problème plus tard. On pensait que ce phénomène allait disparaître comme cela... »*

Plus de 20 ans après, le « problème » de la transition « école-vie active » reste cependant entier. Beatrix Niemeyer en souligne certaines conséquences, tels les impacts du chômage ou de l'inactivité des jeunes sur leur image, et sur leur inclusion, et se demande comment cerner ce problème de la transition. « *Quel est le problème, justement? Personnellement, j'ai plus de questions à poser que de réponses à apporter, note-t-elle avant de se lancer dans une série d'interrogations. S'agit-il d'un problème d'ajustement entre l'éducation et l'emploi? Ou, de manière plus spécifique, de cadres d'orientation dépassés? Un problème d'accompagnement de carrières "yoyo"? Ou encore du fait de viser l'employabilité alors qu'il n'y a plus assez d'emploi?* »

Devant ce champ de questions à propos d'un problème qu'elle qualifie de sociétal et d'euro-péen (les chiffres du chômage des jeunes sont pires que ceux des adultes partout en Europe),

tout en insistant sur le fait que le chômage des jeunes requiert des réponses politiques de fond, Beatrix Niemeyer se prête à l'exercice de la définition. Dans une tradition de recherche plus anglo-saxonne rapprochant finalement les concepts de « transition » et d'« insertion », elle décrit la transition comme un ensemble d'outils, de dispositifs, de stratégies complexes pour raccourcir la trajectoire entre l'école et l'emploi.

#### La transition, un processus

Bernard Gazier (Université de Paris 1), qui se penche sur ce phénomène depuis 1995, propose quant à lui, dans sa conférence « Analyse et évaluation des transitions: quelques remarques de méthode », plusieurs définitions qui expliquent ce qu'est la transition, et finit par privilégier une définition processuelle.

Première de cordée, une définition datant de 1995 veut que la transition soit, en anglais: « A temporary departure from the normal employment situation (open ended full time contract). » Ce que Bernard Gazier traduira, ou explicitera, par « Tout





écart temporaire entre une situation d'emploi normal et tout ce qui n'est pas cela.» Une définition qui a donc tendance à considérer les stages, les temps partiels ou encore les congés comme de la transition... «C'est un de ses problèmes, note Bernard Gazier. Cette définition est assez statique et négative en ce que les transitions sont définies par ce qu'elles ne sont pas. De plus, elle a tendance à ne pas prendre en considération les changements qui peuvent intervenir au sein même des entreprises, les choses ne se déroulent évidemment pas toujours de manière positive... Au rayon "plus", par contre, cette définition est assez "proactive", elle induit le fait qu'il faille organiser des ponts vers l'emploi.»

Deuxième définition, la transition serait «Every sequence in a life course» ou «Chaque séquence dans le parcours d'une vie». Point positif pour celle-ci, les changements au sein des entreprises sont pris en compte et la logique de carrière passe au premier plan. Gros point négatif: avec cette proposition, tout devient transition! «Une solution serait de parler de transition et de position», propose le professeur de Paris 1.

Enfin, troisième définition: la transition serait «un processus temporaire de changement d'une position à une autre; les transitions et positions étant caractérisées par une série de droits, ressources et contraintes». Dans ce contexte, Bernard Gazier note, en regard de cette définition, qu'«on ne peut effectivement pas décrire une transition sans prendre en compte le point de départ et le point d'arrivée». Et

ce que ce processus produit provoque... Enfin, il élargit le débat par le biais d'une «analyse positive» de la transition. En mettant notamment en lumière, dans une microperspective, les risques sociaux ou certaines contraintes de catégorie de populations impliquant notamment des données personnelles: «Une jeune femme, par exemple, doit faire face à un ensemble de décisions importantes dans un court laps de temps: trouver un travail, un logement, un compagnon ou encore avoir, peut-être, un enfant». Cela pose la question suivante: ne fait-on pas face, quand on est jeune, à trop de transitions en même temps?

### Quelle approche des transitions?

Le constat de la «transition comme problème social» est aussi dressé par Abraham Franssen, (Facultés universitaires Saint-Louis de Bruxelles) dans son intervention intitulée «Un cadre d'analyse des dispositifs de transition école-vie active et de leur appropriation par les publics jeunes»<sup>3</sup>. Après avoir également noté que le «phénomène des transitions» ne touche pas tout le monde de la même manière (les jeunes sont principalement touchés et le niveau de qualification, la région ou encore le contexte économique ont aussi une influence), Abraham Franssen propose deux approches de la transition. La première consiste à envisager la transition comme une trajectoire individuelle. Dans ce cas de figure, les difficultés d'accès à l'emploi sont liées aux «déficits d'employabilité» des personnes et à leur éloignement

du marché de l'emploi. Les possibilités d'intervention, quant à elles, sont à chercher du côté de l'incitation, voire de la contrainte des personnes via l'accompagnement et le contrôle.

La seconde approche envisage par contre les transitions comme des interdépendances. Ici, les difficultés d'insertion d'une partie des jeunes sont vues comme une

3. Rapport disponible sur la partie travaux du site de la CCFFEE dans sa partie «Travaux - Transitions» [www.ccfee.be/download.php?92244828851af04f7ed2ef4419093769](http://www.ccfee.be/download.php?92244828851af04f7ed2ef4419093769)

## LE CONCEPT D'EMPLOYABILITÉ

Bernard Gazier a également mis l'accent sur la notion d'employabilité – une des bases du modèle libéral –, souvent citée, lors de cette matinée d'introduction.

«L'employabilité est un terme très polémique qui suscite beaucoup de conflits, note-t-il à ce sujet en guise d'introduction. J'ai personnellement identifié sept définitions de l'employabilité, qui ont pour la plupart une centaine d'années. J'en retiens deux. La première est en rapport avec la performance d'une personne sur le marché de l'emploi telle qu'on peut l'anticiper. Il s'agit de la probabilité que cette personne a de trouver un emploi, pour un certain temps, pour un certain salaire. La deuxième définition, quant à elle, consiste en la capacité relative d'un individu à obtenir un emploi étant donné l'interaction entre ses caractéristiques personnelles et le marché de l'emploi.»

Et Bernard Gazier de s'arrêter un moment sur les distinctions entre l'«access – employability» (la capacité à obtenir ou garder un travail) et la «performance – employability» (la capacité, pour une personne, d'améliorer ses compétences). Deux notions qui ne sont pas incompatibles mais qui peuvent poser question. «À l'heure actuelle, il y a une tendance à dire: commencez par mettre les gens à l'emploi et puis on les formera. Or, il y a des gens qui n'ont pas accès à ces boulots leur permettant par après de se former, d'avoir accès à la "performance employability"..."»

Bernard Gazier souligne également les dimensions individuelles et collectives de la notion: l'employabilité individuelle, dépendant des caractéristiques de la personne et de sa motivation, et l'employabilité collective, construite au sein des entreprises et des réseaux au travers d'un panel de droits et d'obligations.

conséquence des logiques ségré-gatives et compétitives des diffé-rents marchés (scolaires, de l'em-ploi, institutionnels) et des acteurs non coordonnés. Et les solutions sont à trouver du côté de stratégies inclusives et coopératives, incluant la sécurité sociale, ou encore d'ac-tions avec les personnes sur les systèmes relationnels (et pas seu-lement sur les personnes).

### Une vraie jungle

En termes de stratégies, Beatrix Niemeyer souligne qu'en Europe l'on pouvait, à l'aube de l'année 2002, classer les dispositifs cen-sés «résoudre» les problèmes liés à la transition en quatre catégories. Un premier type de programmes visait à produire des mesures aspirant à compen-ser les déficits structurels et les défauts du système de forma-tion. Un deuxième type de pro-grammes ambitionnait quant à lui de mettre en place d'autres expériences individuelles et de sortir des voies traditionnelles de la scolarité. Troisièmement, il s'agissait «d'activer» des alloca-tions sociales visant à améliorer l'employabilité. Enfin, d'autres programmes se concentraient sur des stratégies de prolongation de la scolarité et mettaient l'accent sur la mise au travail.

Malgré ces diverses stratégies empreintes de «bonne volon-té», les choses ont été, selon Beatrix Niemeyer, en empirant. *«En Allemagne, huit ans après ce "recensement", un grand nombre de programmes de types différents de ceux que j'ai évoqués ont vu le jour, note-t-elle. À l'heure actuelle, c'est une vraie jungle, plus personne*

*ne s'y retrouve»,* déplore-t-elle. Un constat qu'a également fait Abraham Franssen dans son exposé lorsqu'il s'est notamment penché sur le «modèle belge», à propos duquel il déclare : *«Il existe à l'heure actuelle des dizaines, des centaines de mesures ou de disposi-tifs censés favoriser les transitions, mais pas de politique de transition!»* Conséquence : Abraham Franssen pointe le risque de voir l'espace transitionnel, censé constituer «un tremplin», se transformer en un véritable labyrinthe. Il décrit en effet la *«constitution d'un espace "transitionnel" secondaire et semi-autonome dans un enchevêtrement réticulaire de dispositifs»*. D'autant plus qu'il craint également, de manière plus générale, une foca-lisation potentielle *«sur les facteurs les plus immédiats et individuels de la transition des individus vers l'emploi (information, accompagnement, formation...) au détriment des dimensions structurelles et collectives : droits sociaux, négociations collectives élargies»*.

Et Abraham Franssen de décrire le modèle belge comme carac-térisé par un *«maintien du para-digme "classique" d'une trajectoire par étape, par fonction et par sta-tut»*, *«une formation scolaire initiale conditionnant l'entrée dans le mar-ché du travail et le type de carrière professionnelle»* ainsi qu'une norme de l'emploi marquée par le modèle toujours dominant du CDI (contrat à durée indéterminée), malgré les phénomènes de préca-risation. Une situation par ailleurs agrémentée de fortes difficultés institutionnelle, politique et cultu-relle à passer à une généralisation du paradigme de la transition.

Néanmoins, d'après notre interve-nant, le paradigme classique s'es-souffle, au point de se caractériser de plus en plus par une protection du noyau dur des hommes sala-riés belges qualifiés et une préca-risation des groupes vulnérables (jeunes, femmes, personnes peu qualifiées, de nationalité étrangère ou d'origine immigrée), l'activa-tion et la transition étant dès lors limitées à ces derniers. Sollicitant le débat avec les acteurs sociaux et politiques de la salle, il pose une question clef et volontairement polémique : *«Veut-on continuer à construire une politique de défense de la stabilité, et les personnes margi-nalisées continueront à supporter les coûts (les coups?)?»* Et de conclure, rejoint par certains participants, que si on ne veut pas être dans un système de flexibilité subie et imposée, tout particulièrement au détriment des plus faibles, il faudra concevoir des trajectoires et transitions vie professionnelle-formation-vie privée mieux négoc-iées et régulées.

### Quatre modèles en Europe

Pour approfondir la compré-hension des transitions dans une approche comparatiste, Beatrix Niemeyer tente de classer ce qu'elle appelle les «modèles», les systèmes, européens de transi-tion en quatre régimes différents. *«Il existe ce que l'on peut appeler des "travelling ideas" (des idées "baladeuses") en ce qui concerne la transition, note-t-elle. Des notions comme la compétitivité, l'efficacité ou encore l'apprentissage tout au long de la vie. Tous ces concepts sont traduits de manière différente dans les pays européens. Nous avons mené des recherches à propos de*



ces différences et de leurs impacts», explique-t-elle.

Concrètement, les quatre «systèmes» sont les suivants: le «modèle méditerranéen», le «modèle méditerranéen», le «modèle corporatiste» des pays germanophones, le «modèle libéral» (Grande-Bretagne) et le «modèle scandinave».

«Si nous revisitons ces modèles, note Beatrix Niemeyer, nous pouvons constater que l'évolution actuelle tend vers le modèle libéral, un modèle caractérisé par une plus grande flexibilité des cadres d'orientation». Des propos qu'Abraham Franssen précise encore lorsqu'il évoque les grandes tendances européennes à l'œuvre actuellement et parmi lesquelles on retrouve selon lui:

- le référentiel global de la flexibilité et de l'activation;
- les réformes des systèmes de protection sociale (conditionnalisation et activation), les réformes du marché du travail (augmentation du taux d'emploi et flexibilisation du marché du travail);
- les réformes des systèmes d'enseignement et de formation («Lifelong Learning» et harmonisation des certifications, rapprochement enseignement-formation-emploi);
- ou encore la constitution de l'espace transitionnel d'insertion dont il a déjà été question.

### Les conditions de réussite des dispositifs de transitions

La transférabilité de dispositifs performants (ou de «bonnes pratiques») en matière de transitions

## Quatre modèles de régimes de transition en Europe

### Modèle nordique

- ▶ Droit citoyen à la sécurité sociale et à l'éducation
- ▶ EFP basé sur l'école
- ▶ Transition into the labour market
- ▶ Chill out at school
- ▶ Renforcement du développement individuel
- ▶ Elargissement du modèle dominant

### Modèle libéral

- ▶ Individu libre dans économie de marché flexible
- ▶ Risque élevé d'exclusion sociale
- ▶ Dépendant du marché
- ▶ Transitions à risques
- ▶ Niveau de qualification
- ▶ Promotion de l'employabilité
- ▶ Fonction de liaison

### Modèle corporatiste

- ▶ Le système et l'accès à la sécurité sociale dépendent de la position sur le marché du travail
- ▶ le système dual
- ▶ conditions d'accès
- ▶ taux d'abandon
- ▶ manque de places de formation
- ▶ Compensation des Déficit structurels
- ▶ Etablissement d'un système parallèle

### Modèle méditerranéen

- ▶ Système partiel de sécurité sociale
- ▶ Importance forte des structures informelles
- ▶ Basé sur l'école et/ou dépendant du marché
- ▶ Faible formalisation
- ▶ Structures faibles
- ▶ Faible estime
- ▶ Reconnaissance et valorisation de EFP
- ▶ introduction de Structures formelles
- ▶ Renforcement du placement dans emploi

a également été abordée par Bernard Gazier en partant de l'exemple du «dual apprenticeship system» (l'apprentissage en alternance) où le jeune a également l'occasion d'apprendre sur le terrain en multipliant les expériences, les stages, en faisant partie d'un «réseau identifié» avant d'être à l'emploi. En Allemagne, les employeurs connaissent et depuis longtemps les jeunes avant de les embaucher puisque leur formation est structurellement prise en charge par leurs entreprises. Même s'il le juge très performant, Bernard Gazier note malgré tout qu'«il y a des limites à ce modèle. Il faut d'abord élever le niveau global de l'éducation. Il y a également des risques d'exploitation de cette force de travail «gratuite», il faut faire attention à la qualité des stages.

Enfin, il faut des entreprises habituées à ce système et des partenaires sociaux en confiance».

### Des dispositifs duplicables?

Sur cet enjeu de la transférabilité de pratiques en la matière, Bernard Gazier ajoute qu'«il est important d'identifier les fonctions remplies par les différents dispositifs et d'envisager comment les différentes institutions, d'un pays à un autre, peuvent les porter. Des fonctions au rang desquelles on peut ainsi recenser des fonctions «générales» comme l'orientation ou le placement, des fonctions de support comme l'offre d'expérience de travail, ou encore les fonctions «orientées vers l'avenir» comme la découverte de soi». Une manière de «rendre la transition payante» («making transition pay»<sup>4</sup>)?

4. Voir le séminaire organisé à cet égard par la DG Emploi de la Commission européenne : [www.mobilitypartnership.eu/WebApp/Events.aspx?EventID=1](http://www.mobilitypartnership.eu/WebApp/Events.aspx?EventID=1)

Lors de questions posées par le public, Bernard Gazier reviendra sur cette notion en s'attardant sur le cas des États-Unis et de l'Allemagne. « *Aux USA, sur dix ans, on constate que les jeunes ont une forte mobilité, avec en général sept changements de fonction, une acquisition d'expérience et une forme de processus "ascendant",* affirme-t-il. *En Allemagne, sur cette même période, le jeune qui sort de l'apprentissage change de fonction en moyenne une fois, et son salaire n'augmente pas. Et si un jeune change beaucoup de fonction, les gens se disent : c'est un instable...* »

Un contexte qui pousse néanmoins Abraham Franssen à poser la question suivante : « *"Make transitions pay" but... who pays the cost of the transition?* » avant de détailler

certaines conditions de réussite et autres « facteurs de succès » des dispositifs de transition vers l'emploi :

- favoriser des formations axées sur l'expérience, voire l'insertion par le travail, et les trajets courts et intensifs via l'emploi;
- se diriger vers une logique centrée sur l'emploi avec des perspectives concrètes à la clef;
- accompagner dans l'emploi;
- ouvrir des espaces d'échanges d'expérience; organiser la triangulation de la relation employeur – employé – professionnel de la formation et de l'accompagnement;
- prendre en compte la personne globalement (situation familiale, sociale, professionnelle,...);

- organiser le travail selon une relation de confiance réciproque;
- poursuivre l'objectif centré sur un emploi stable et durable;
- favoriser la mixité d'âges dans le public;
- et, plus généralement, favoriser une mobilisation collective sur la question et non, seulement, une responsabilisation de l'individu chercheur d'emploi.

Enfin, concernant les questions posées par le public, on retiendra celle-ci qui a obtenu une résonance particulière: le caractère « ethnique » du travail à Bruxelles, souvent vu comme moyen de débrouille ou, pire, comme un handicap, pourrait être vu comme quelque chose de positif et être « exploité ».

## 2. Dispositifs de transition : des grilles d'analyse et d'évaluation sont nécessaires. Propositions.

**Pour mieux analyser des dispositifs de transition, les évaluer et même faciliter leur élaboration, des guides et grilles d'analyse ont été présentés durant le colloque. Petit tour d'horizon.**

C'est tout d'abord Christian Berger – au moment du colloque, secrétaire général de la Conférence intercantonale de l'instruction publique de la Suisse romande et du Tessin (CIIP) – qui a présenté un guide d'analyse des offres d'accompagnement des transitions, élaboré par la Freref (Fondation des régions européennes pour la recherche en éducation et en formation), dont est membre la CIIP.

Dans le cadre du projet Regio LLL<sup>5</sup>, la Freref a élaboré un guide d'analyse des offres d'accompagnement des transitions. « *Ce guide est constitué de deux parties, explique Christian Berger. Premièrement, il comporte une grille d'analyse pour les offres existantes qui doit permettre de resituer le public, le contexte ou encore les objectifs d'un dispositif dont il s'agit aussi de vérifier l'efficacité. Deuxièmement, le guide*

*contient une sorte de check-list de qualité. Si vous voulez créer un dispositif de transition, cela vous permet de ne rien oublier.* »

Si l'objectif paraît ambitieux, il ne s'agit cependant pas d'un petit traité de recettes miracles. « *Il est évident que ce guide doit être "accompagné",* précise Christian Berger. *Pour ce faire, nous nous rendons dans différentes régions pour que le guide soit adapté aux réalités locales.* » Les questions et suggestions ne sont donc pas exhaustives ou impératives. Et Christian Berger de conclure : « *Il faut que cet outil soit pris pour ce qu'il est : un guide* »<sup>6</sup>.

5. Le projet REGIO-LLL associe la Freref et 16 régions et acteurs régionaux. Il a comme objectif de concevoir des outils de coopération interrégionale afin de les mettre, à terme, à la disposition des régions membres de la Freref.

6. Le document est disponible sur le site de la Freref : [www.freref.eu](http://www.freref.eu)



### Grille et cas pratiques

Abraham Franssen a, quant à lui, proposé une grille d'analyse des dispositifs de transition développée dans le cadre d'une recherche menée pour la CCFEE<sup>7</sup>: Cadre d'analyse et d'évaluation de l'action publique (en Région de Bruxelles-Capitale) en matière de transition des jeunes entre l'enseignement et l'emploi, grille testée sur un échantillon de dispositifs «vers l'emploi» proposés aux jeunes en Région bruxelloise («JEEP», passage par une mission locale, plan d'activation, formation professionnelle individuelle en entreprise, recrutement de jeunes stagiaires d'enseignement en

alternance au sein des administrations communales, Formation Insertion Jeunes...).

Cette approche permet à la fois la description des dispositifs et leur analyse en termes d'impacts tant

individuels (sur la trajectoire du chercheur d'emploi) que collectifs (ce que ce dispositif produit au niveau du système), sur la base de données tant quantitatives que d'évaluations qualitatives et c'est là toute son originalité.

<b>POURQUOI?</b> Quel est l'algorithme au principe du dispositif? (Hypothèse causale et hypothèse d'intervention)	<b>POUR QUI?</b>	<b>AND SO WHAT?</b> Quels sont les impacts (changement de comportements, de représentations, de situation des différents acteurs) et quels sont les effets (voulus/imprévus; bénéfiques/pervers; quantitatifs/ qualitatifs; objectifs/ subjectifs)?
	<b>SUR QUOI?</b>	
	<b>COMMENT?</b>	
	<b>PAR QUI?</b>	
	<b>QUAND?</b>	
	<b>OÙ?</b>	
	<b>AVEC QUI?</b>	
<b>CARACTÉRISTIQUES INSTITUTIONNELLES ET ORGANISATIONNELLES PERTINENTES</b>		
<b>POINTS FORTS/POINTS FAIBLES</b>		
<b>LEARNING EFFECTS</b> (interesting practices) (outils, pratiques, stratégies à diffuser)		

### LES HUIT ÉTAPES DE LA GRILLE D'ANALYSE DU PROJET REGIO LLL EN BREF

1. Décrire et connaître le contexte: ancrage institutionnel, responsables, partenaires du monde économique, ce qui existe déjà...
2. Définir les besoins et objectifs du dispositif: ce qu'on veut, pour qui, dans quel secteur, pour un diplôme, une certification?...
3. Le public-cible effectif: quelles spécificités (langue, parcours, ce qu'il vise), adéquation entre le projet du participant et l'offre d'insertion
4. Mise en place du dispositif: mobilisation de réseaux et lobbying, prise de décision, financement
5. Déroulement des opérations: admission, accompagnement, moments clés, rôle de chacun, méthodes d'enseignement...
6. Analyse des résultats: à quel moment fait-on un bilan? quel type de bilan?
7. Suivi après accompagnement: stabilité d'insertion? orientation et réorientation? mesures d'accompagnement pour ne pas décrocher?
8. Formation des intervenants: quelles exigences, quelle pédagogie?



7. Téléchargeable sur le site de la CCFEE dans la partie « études - transitions » : [www.ccfée.be/index.php?transitions](http://www.ccfée.be/index.php?transitions)

### 3. Les mesures des transitions, une histoire de chiffres<sup>8</sup>...

**Mesurer, quantifier les transitions sont essentiels pour pouvoir les analyser, évaluer et mieux piloter les politiques. Néanmoins, cela s'avère parfois fort difficile faute de données adéquates, particulièrement dans une grande ville-région comme Bruxelles; faute également de données permettant de suivre des trajectoires d'un système à l'autre : de l'enseignement à l'emploi ou à la formation. Certains moyens existent, mais d'autres, plus performants, devraient être mis en place. Le colloque a permis d'émettre quelques hypothèses. À suivre.**

Une première manière d'obtenir des chiffres concernant les transitions est à trouver du côté de l'Enquête sur les Forces de Travail, coordonnée par Eurostat, qui permet notamment de collecter des informations (comparables au niveau européen) sur le taux de chômage et le taux d'emploi. Il s'agit également de recueillir des informations, non disponibles à partir des sources administratives, concernant le marché du travail. L'enquête est effectuée chaque trimestre auprès de plus de 10.000 ménages (ou 21.000 personnes, âgées de 15 ans et plus).

Présentée par Anja Termote, du Service public fédéral Économie, cette enquête peut se voir adjoindre, tous les ans, un module spécifique sur un thème bien précis. En 2009, justement, ce module concernait l'accès des jeunes au marché du travail, un thème qui avait déjà été abordé en 2000. Composé de 11 variables européennes, ce module pouvait également se voir complété de quelques questions d'ordre national. Ainsi, 6.073 jeunes belges âgés de 15 à 34 ans ont été interrogés en face-à-face. Les informations collectées fournissent des renseignements généraux ayant trait aux jeunes en âge de fréquenter l'enseignement obligatoire (nombre d'années « hors enseignement », le travail pendant

les études), à la situation après la sortie de l'enseignement, aux données concernant le premier travail d'une durée d'au moins trois mois obtenu par le jeune ou encore au « background » social des parents des répondants.

#### Quelques résultats...

Quelques chiffres intéressants ressortent du module réalisé en 2009. Ainsi, il apparaît que les moins de

25 ans sont seulement un peu plus de 66% à disposer d'un contrat à durée indéterminée, contre 94% pour les plus de 25 ans.

Les postes occupés par les moins de 25 ans se concentrent principalement autour des emplois situés dans le secteur des services ou de la vente (21,9% contre 10,6% pour les plus de 25 ans) alors qu'ils sont minoritaires (3,7%) dans les

	2000		2009	
	< 25 ans	25 ans et +	< 25 ans	25 ans et +
CDI	69,2%	93,3%	66,8%	94,0%
CDD	30,8%	6,7%	33,2%	6,0%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

#### Travailleurs à l'emploi : distinction des personnes de moins de 25 ans et personnes de 25 ans et plus (2000 et 2009)

	2000		2009	
	< 25 ans	≥ 25 ans	< 25 ans	≥ 25 ans
Les forces armées	0,7%	1,0%	0,6%	0,7%
Chefs d'entreprise et cadres supérieurs	2,4%	11,3%	3,7%	11,9%
Métiers intellectuels et de la connaissance	14,0%	19,5%	15,8%	22,3%
Métiers intermédiaires	10,4%	11,3%	9,8%	11,8%
Services dans les fonctions administratives	14,4%	15,9%	12,1%	15,3%
Prestataires de services et personnel de vente	17,4%	10,4%	21,9%	10,6%
Agriculture et pêche	1,8%	1,9%	2,0%	1,8%
Artisans et ouvriers dans les branches artisanales	18,1%	11,6%	17,3%	9,2%
Ouvriers dans l'industrie	7,5%	6,5%	7,3%	7,3%
Travailleurs non qualifiés	13,2%	10,7%	9,4%	9,0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

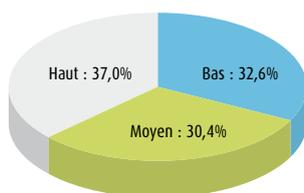
8. Voir l'ensemble des travaux des séminaires statistiques sur le site de la CCFFEE: [www.ccftee.be/index.php?seminaires\\_statistiques](http://www.ccftee.be/index.php?seminaires_statistiques)



## L'impact des activités des jeunes durant leurs études sur l'emploi

	Total	Situation sur le marché du travail au moment de l'entretien (2e trimestre 2009)		
		Sans-emploi	Travailleur	Inactif
Travail rémunéré effectué en partie dans le programme scolaire	100 %	10 %	82,6 %	7,4 %
Travail rémunéré effectué durant les études, mais hors du programme scolaire	100 %	7 %	88,5 %	4,6 %
Travail rémunéré effectué tant dans le programme scolaire qu'en dehors	100 %	8 %	89,4 %	2,6 %
Aucun travail rémunéré effectué d'au moins un mois mais au moins un mois de stage non rémunéré	100 %	8,6 %	85 %	6,4 %
Pas de travail rémunéré ou non effectué d'au moins un mois	100 %	12,3 %	71,7 %	16 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>9,8 %</b>	<b>80,3 %</b>	<b>9,9 %</b>

### Le plus haut niveau d'étude du père ou de la mère des personnes ayant repris leurs études



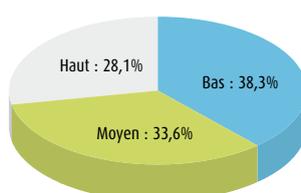
postes du type «gestionnaire» ou «cadre supérieur» (11,9% pour les plus de 25 ans).

«Les jeunes se retrouvent plus souvent dans des métiers précaires ou moins bien payés», constate Anja Termote.

La représentante du SPF Économie s'est également intéressée au niveau d'études et à ses influences. Ainsi, parmi les jeunes ayant repris des études après les avoir arrêtées, 37% ont des parents ayant un haut niveau d'études. À l'inverse, parmi les jeunes ayant stoppé leurs études et qui n'en ont pas repris, seuls 28,1% ont des parents ayant un haut niveau d'études.

Anja Termote note également que les activités des jeunes durant leurs études ont une influence sur le travail après les études puisque

### Le plus haut niveau d'étude du père ou de la mère des personnes n'ayant pas repris d'étude



12,3% des jeunes n'ayant pas effectué de travail payé ou non payé durant leurs études étaient au chômage lors de l'entretien. Contre 7% seulement, par exemple, pour ceux ayant effectué un travail rémunéré, en dehors du programme d'enseignement.

### ... et des problèmes

Face à ces chiffres, Anja Termote émet un bémol à caractère plus général. «Il est compliqué de comparer les modules de 2000 et de 2009 car certaines bases ne sont pas communes», regrette-t-elle. Ainsi, en 2000, le module collectait des informations à propos du premier travail d'une durée d'au moins six mois alors qu'en 2009, il s'agissait du premier travail d'une durée d'au moins trois mois», note-t-elle.

Ce constat, Walter Van Trier, de l'université de Gand, l'a également effectué: «Cette enquête est

une bonne source, mais je dirais qu'elle n'est que "potentiellement bonne", lance-t-il. Le module est en général mal mis en œuvre, on change trop de choses entre deux modules et la comparabilité dans le temps est quasi impossible. Et même si la comparabilité avait été garantie, le module donne très peu de vue sur ce qui se passe "entre" les deux moments.»

### Sonar

De son côté, Walter Van Trier a présenté une initiative lancée en Flandre en 1997 par le ministère de l'Enseignement et de la Politique scientifique. Intitulée «Sonar», elle a permis d'interviewer une cohorte de 3.000 jeunes en face-à-face à trois reprises à trois années d'intervalle: lors de leurs 23 ans, 26 ans et 29 ans. «Trois objectifs sont poursuivis par Sonar, continue Walter Van Trier. Décrire les trajectoires école/emploi; décrire de quels mécanismes disposent les jeunes au cours de cette transition et enfin évaluer quelles variables font le succès de cette transition ou pas.» Et l'universitaire de synthétiser quelques chiffres et constats: les jeunes peu qualifiés prendraient trois à quatre fois plus de temps pour trouver un travail que les plus qualifiés; 20% des jeunes trouvent

À Bruxelles, au quatrième trimestre 2004, 36,1 % des jeunes sortis du secondaire étaient à l'emploi. Au quatrième trimestre 2006, ils étaient 52,1 %. Autre constat : à l'instar de ce que « Sonar » avait démontré, la nationalité semble avoir une influence. « Les jeunes n'étant pas porteurs d'une des nationalités issues de l'Union européenne ont moins de chances d'être à l'emploi », note Pierre Desmarez, qui constate également que si les jeunes Bruxellois semblent disposer d'un meilleur taux d'employabilité (26,9 % contre 25,7 % à Liège et 25,8 à Charleroi), leur taux de vulnérabilité<sup>10</sup> semble également plus élevé (15,9 % contre 13,6 % à Liège et 13,9 % à Charleroi). Il note enfin que s'il a été dénombré près de 1.800 (!) « trajectoires » différentes pour les jeunes à Bruxelles, les plus fréquentes sont celles de l'emploi continu et du chômage en continu. Enfin, les quatre branches d'activités principales sont les emplois en supermarché, en agence d'intérim, dans l'administration et dans la restauration.

un emploi se situant en dessous de leur niveau de qualification; plus le niveau d'études des jeunes est élevé, plus ils ont de chances d'apprendre de nouvelles choses au sein de leur emploi; les jeunes flamands ont plus de chances de trouver un emploi après leurs études (60,53 % au travail) que les jeunes étrangers (38,2 %).

### Un cadastre

Enfin, Pierre Desmarez, du centre de recherche Metices de l'Université libre de Bruxelles, a présenté les résultats d'un premier « cadastre » des « sortants » de l'enseignement secondaire à Bruxelles<sup>9</sup>. Son originalité, et tout son intérêt, est de se baser à la fois sur les données

9. Téléchargeable sur le site de la CCFFEE dans la partie Etudes - transitions : [www.ccftee.be/index.php?transitions](http://www.ccftee.be/index.php?transitions)

10. Soit le risque d'être au chômage un an après avoir occupé un emploi.



fournies par la Communauté française et sur celles de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS), et de les croiser. « Nous nous sommes intéressés aux jeunes qui, sortis du secondaire, ont eu un contact avec le marché du travail ou ont chômé dans les deux ans et demi qui ont suivi leur sortie (neuf trimestres : du quatrième trimestre 2004 au quatrième trimestre 2006) », précise Pierre Desmarez. Pour réaliser l'échantillon de l'étude, ont été sélectionnés 4.768 individus résidant à Bruxelles, 3.686 à Liège et 3.391 à Charleroi.

La méthodologie innovante du cadastre des sortants permet donc de commencer à répondre plus systématiquement à une question essentielle : quels sont les parcours des jeunes de l'école au marché du travail? Même si, comme les débats ont permis de le souligner, ce travail reste limité par l'absence de connaissance individualisée des certifications

obtenues ou non par ces jeunes, dans les bases de données de la Communauté française Wallonie-Bruxelles.

En ce qui concerne le module de l'Enquête sur les Forces de Travail et « Sonar », Walter Van Trier a dressé un constat et formulé une proposition concrète. « L'Enquête sur les Forces de Travail, on l'a déjà dit, permet peu de comparaisons, elle donne trop peu d'informations. Sonar, quant à lui, coûte beaucoup d'argent et je pense que le projet va s'interrompre. Mais il existe selon moi une voie intermédiaire. Il s'agirait de réitérer systématiquement chaque année le module « jeunes » de l'Enquête sur les Forces de Travail en le complétant avec ce qui a été fait dans « Sonar ». Cela aurait un coût limité », suggère-t-il. L'initiative permettrait de plus, au fil du temps, de constituer un échantillon de plus en plus important de personnes interrogées.



Durant ces deux jours, trois ateliers ont rythmé les après-midis des participants: l'école et l'après-école; les espaces transitionnels, quels facteurs de succès?; et les marchés transitionnels du travail. Les ateliers ont été l'occasion de débattre des cas pratiques exposés et de mettre en perspective les questions abordées par des experts.

# Chapitre 2

## Les pratiques en débat

### *1. L'école et l'après-école*

**La jeunesse est une période cruciale dans la construction d'un avenir professionnel. Elle se caractérise par une série de choix de vie qui, s'ils ne sont pas adéquats, conduisent à une « mauvaise transition », ou encore à des transitions subies. Si l'enjeu prioritaire de l'accrochage doit être pris à bras-le-corps dès le tout début de la scolarité, il est tout aussi indispensable de développer les dispositifs donnant de nouvelles possibilités de transition réussie tout particulièrement aux élèves sortant de l'enseignement obligatoire sans diplôme. Cet atelier a donc tenté d'aborder la question de la transition en amont de l'entrée sur le marché de l'emploi; et plus précisément au moment de l'articulation entre l'école et le travail. L'école doit en effet se préoccuper davantage du devenir des élèves après leur sortie du système éducatif en collaboration avec les acteurs de la formation et de l'insertion, en ce compris les employeurs. Certains dispositifs s'attachent ainsi à amener les jeunes à se positionner par rapport au marché du travail. Cinq expériences ont été présentées pour lancer le débat.**

#### **L'emploi à l'école**

Les dispositifs « Jeunes, école, emploi... tout un programme » (JEEP) et « Jump naar werk », menés respectivement dans les réseaux francophone pour le premier et néerlandophone pour le second, sont deux dispositifs de sensibilisation à la vie active proposés aux élèves en 6<sup>e</sup> et 7<sup>e</sup> année de l'enseignement secondaire dans les écoles bruxelloises. Présentés respectivement par Herold Descamps (1) et

Vincent Verrydt (2), ces dispositifs s'adressent à tous, tous réseaux et toutes sections confondus, et s'organisent en collaboration avec les mondes de l'enseignement, de l'insertion et de l'entreprise. Constitués chacun de cinq demi-journées de travail, ils proposent aux élèves une réflexion globale sur le marché de l'emploi d'une part, et d'autre part sur une dimension plus personnelle, à savoir leur positionnement en

tant qu'acteur ayant des désirs et des projets. Il s'agit, à travers ces outils, de développer leurs compétences et ressources afin de faciliter leur insertion professionnelle et de les doter d'outils mobilisables dans le milieu tant scolaire que professionnel (outils de communication par exemple). JEEP permet également que le jeune se confronte à la réalité du monde du travail par l'expérimentation dans le cadre d'un job étudiant.

## FREINS ET FACTEURS DE SUCCÈS DES PROJETS DE TRANSITION À L'ÉCOLE

Dans l'ensemble des projets présentés, des freins et facteurs de succès ont été identifiés. Quelques-uns d'entre eux sont apparus à plusieurs reprises. **Parmi les éléments positifs retenus :**

- une politique globale et précoce de prévention contre le décrochage scolaire; comprenant l'allongement du tronc commun, des actions d'information dès le plus jeune âge et une réelle éducation à l'orientation;
- la prise en compte de l'environnement psycho-social et familial du jeune;
- le fait de travailler sur les facteurs de succès et non sur les problèmes, ce qui permet de motiver davantage le public cible;
- l'engagement des jeunes dans une démarche sur une base volontaire;
- la capacité d'innovation et d'adaptation des projets;
- le fait de se donner des objectifs clairs et être capable de les mesurer;
- la nécessité d'évaluer les projets: leurs effets en aval de la participation au dispositif, l'impact de l'évolution du contexte, la prise en compte de la parole des jeunes, la collecte d'informations structurées, le transfert de ces informations vers le politique ou vers d'autres projets;
- l'existence de projets en alternance, avec des possibilités de mise à l'emploi, parallèlement à des projets qui amènent les jeunes à se positionner en tant qu'acteurs, que leurs projets soient professionnels ou non;
- les partenariats entre enseignement, entreprises et syndicats ou, plus largement, les collaborations interdisciplinaires et interinstitutionnelles.

### Parmi les freins ou les écueils rencontrés :

- le risque de stigmatisation, d'étiquetage du public-cible;
- le fait que les formations dispensées ne soient pas diplômantes;
- une trop lourde responsabilisation des jeunes dans un marché de l'emploi difficile;
- la rigidité dans l'utilisation des fonds publics qui pousse à «mettre les jeunes ou les projets dans des cases».

Les promoteurs de ces projets le reconnaissent, en intervenant dans les dernières années du secondaire, une part des élèves a déjà décroché de l'école et n'est donc pas touchée par ces dispositifs. «Mais en 3<sup>e</sup> ou en 4<sup>e</sup>, ils n'en

n'ont rien à faire, précise Herold Descamps (Mission locale de Forest, coordinateur du dispositif JEEP), *le monde du travail est tellement loin à ce moment-là. C'est un autre type d'orientation, de réflexion qui sont alors nécessaires, ce n'est pas notre rôle à nous.*» Et de rappeler que c'est là la mission des centres psycho-médico-sociaux (CPMS) d'apporter un soutien à l'orientation des élèves dans le système scolaire. Alors, à quel moment les transitions liées à l'école doivent-elles être abordées, dès le premier degré ou en fin de parcours ? Comment ne pas laisser de côté une partie du public-cible ? Et, finalement, de quels types de transitions parle-t-on ? Pour travailler sur les transitions école-emploi, il est également nécessaire de travailler sur les transitions internes au système éducatif. Ce qui fait de la lutte contre le décrochage scolaire et pour l'accrochage des enjeux cruciaux.

### Transition vers l'emploi versus transition dans l'école

En Suisse, le «Case Management» tente d'apporter une réponse à la sortie d'une série de jeunes du système scolaire avant 15 ans. «10% des jeunes, au sortir de l'école obligatoire, n'entrent pas dans une formation postobligatoire (15-18 ans), explique Christian Berger (secrétaire général de la Conférence intercantonale de l'instruction publique de la Suisse romande et du Tessin, CIIP (3). Nous aimerions faire baisser ce taux de 10 à 5%.» Le «Case Management» vise les jeunes de 12 à 15 ans «dont l'accès au monde du travail risque d'être compromis».

Dispositif préventif, il a pour objectif d'éviter le décrochage de ces jeunes. Prévu au niveau confédéral, il est mis en œuvre depuis 2008 de manières variées dans les différents cantons. Trois critères principaux rassemblent l'ensemble des projets: l'autoresponsabilisation du jeune pressenti comme «décrocheur», la logique systémique du projet et l'obtention par le jeune d'un diplôme post-obligation scolaire. Pour cibler ces jeunes «à risque», une série d'indicateurs peuvent être mobilisés, tels que les aptitudes scolaires, les perceptions des enseignants de la vie sociale et familiale du jeune par exemple.

Le risque de stigmatisation, ou encore d'étiquetage des jeunes «ciblés» par ce projet, est soulevé par Marco Giannoni, de l'AMO<sup>11</sup> SOS Jeunes-Quartier libre. «*Quand on met le doigt sur un individu, répond Christian Berger, on le met en évidence, c'est vrai. On passe par cette difficulté de tenter d'éviter la stigmatisation. Cette entrée est pénible, mais une fois le processus, volontaire, enclenché, cela se passe plus facilement et les jeunes et leurs parents reprennent confiance, sont satisfaits. Il faut souligner aussi que les personnes entrent volontairement dans cette démarche.*» Anne Sonnet (responsable de l'examen «Des emplois pour les jeunes», Division d'analyse et de politique d'emploi, OCDE) évoque quant à elle le risque opposé: «*Dès qu'un projet est volontaire, argumente-t-elle, on perd ceux qui en ont le plus besoin...*»

Pour Béatrice Ghaye (chargée de mission au ministère de la

11. Aide en milieu ouvert, association active dans la prévention en matière d'aide à la jeunesse en Communauté française.



Communauté française, administration de l'Enseignement et de la Recherche scientifique), on doit intervenir dès le premier degré, mais pas forcément au niveau des élèves. C'est au corps enseignant que l'on doit s'adresser: «*Il s'agit de diffuser les connaissances produites sur le système pour que les enseignants se rendent compte des risques liés aux orientations. À cet égard, le modèle suisse est intéressant même s'il y a un risque de stigmatisation, car on voit directement toute une série de paramètres à prendre en compte (indice socio-économique, genre...).*»

«*Le décrochage n'est pas lié à la question de trouver du travail, s'exclame Corentin Laurent, chercheur à la Vrije Universiteit Brussel. À 14 ans, il ne faut pas venir leur parler du monde du travail.*» Les opinions divergent. Les uns estiment qu'il faut effectivement prendre à bras-le-corps la problématique du décrochage scolaire, mais sans la lier à la question de l'emploi. Pour d'autres, les questions professionnelles peuvent être abordées assez tôt, via par exemple l'organisation de stages d'observation en entreprise dès l'âge de 14-15 ans. Mais au-delà de la transition vers l'emploi, ce sont bien les transitions internes au système scolaire ou l'orientation scolaire dont il est question. L'enjeu: éviter que toute une série de jeunes soit éjectée de ce système avant même que ne se pose la question de la transition vers l'emploi.

C'est pour cette raison qu'améliorer les transitions entre l'école et la vie active, dont le monde du

travail, demande non seulement de se préoccuper d'enseignement secondaire qualifiant, mais également de l'enseignement général et en amont de l'enseignement fondamental, prolonge Donat Carlier (coordinateur du secrétariat de la CCFEE). Mais il faut souligner qu'«*à Bruxelles, la gestion de ces transitions est complexe, ajoute-t-il, car elles concernent des systèmes différents (Communauté française, Communauté flamande, écoles européennes...), des flux d'élèves entrants et d'autres sortants de la Région, et parce qu'on y est confronté au défi de la pauvreté... L'idée de "bassins scolaires" qui permettraient de mieux réguler les flux et transitions d'élèves avait d'ailleurs été initialement pensée comme intégrant les dynamiques scolaires le plus tôt possible, y compris donc dans le fondamental et le premier degré.*»

Dans ce débat, plusieurs participants s'expriment en faveur de l'allongement d'un socle commun à tous les élèves en début de secondaire, mais aussi de la mise en place d'un premier degré autonome, c'est-à-dire détaché des quatre dernières années de l'enseignement secondaire pour ne pas induire, voire trop souvent imposer des orientations et des choix de filières trop précoces. «*On met les jeunes en situation de choix difficile à un âge où ils ne sont pas prêts et où ils n'ont pas suffisamment de moyens pour faire ces choix*», conclut Marco Giannoni.

### **Et quand on a déjà décroché?**

Amener des jeunes en décrochage ou en rupture dans leur parcours scolaire à se former et

se forger une expérience dans le cadre professionnel, leur permettre, de manière plus ambitieuse, de décrocher un emploi à l'issue de leur parcours de formation, tels sont les objectifs affichés par deux projets présentés lors de cet atelier.

### **Centre de formation Jovent**

D'emblée, une expérience de l'étranger, présentée par Francesca Salvà (4), donne le ton: «*Le taux d'abandon scolaire prématuré dans*

#### **1. Jeunes, École, Emploi... tout un programme (JEEP)**

Mission locale de Forest,  
Bd de la 2<sup>e</sup> Armée britannique 27-29 à 1190 Forest  
tél.: 02 349 82 10 ou 02 349 82 11 - fax: 02 349 82 29  
courriel: hdescamps@misc.irisnet.be  
site: [www.jeeplib.be](http://www.jeeplib.be)

#### **2. Jump naar werk**

Tracé Brussel vzw  
Antwerpselaan 26 - 1000 Brussel  
tél.: 02 511 99 72  
courriel: vincent.verrydt@tracebrussel.be  
site: [www.tracebrussel.be](http://www.tracebrussel.be)

#### **3. Le Case Management**

Conférence intercantonale de l'Instruction publique de la Suisse romande et du Tessin  
Fbg de l'Hôpital 68 - CP 556 - 2002 Neuchâtel - CH  
tél. +41 32 889 69 72 - fax: +41 32 889 69 73  
courriel: christian.berger@bluewin.ch  
site: [www.ciip.ch/index.php](http://www.ciip.ch/index.php)

#### **4. Centre de formation professionnelle Jovent**

Cami Nou, 49 - 07009 Palma (Mallorca)  
tél.: +34 971 430 146  
courriel: f.salva@uib.es  
site: [www.jovent.es/resum\\_cronologic\\_Jovent\\_esp.html](http://www.jovent.es/resum_cronologic_Jovent_esp.html)

#### **5. CEFA de Saint-Gilles,**

rue de la Croix de Pierre 73 à 1060 Saint-Gilles  
tél.: 02 536 03 63 - fax: 02 534 5116  
courriel: o.hamaide@skynet.be

*les îles Baléares est de 40%.*» Le «Parcours d'orientation, formation et insertion professionnelle», développé par le centre de formation Jovent (à proximité de la ville de Palma) en collaboration avec l'Université des îles Baléares, s'adresse à des jeunes de 16 à 25 ans avec un bas niveau éducatif, qui sont sortis du système scolaire et qui présentent plusieurs facteurs de vulnérabilité. Constitué de tout un parcours en plusieurs étapes (accueil et récolte de données, construction d'un projet personnel, formation professionnelle, le tout couplé à une aide psychosociale), il se conclut la plupart du temps par une mise à l'emploi (80 à 90% de jeunes à l'emploi après leur formation).

Encore faut-il savoir dans quels types d'emplois les jeunes aboutissent, s'interroge Myriem Amrani (Mission locale de Forest), qui s'inquiète des risques de psychologisation des difficultés sociales des jeunes et de la trop grande responsabilisation individuelle des jeunes face à un marché du travail saturé, sans prise en compte du contexte de la crise économique et de la crise urbaine.

### Une transition organisée dès l'école

La durée et les conditions favorables de l'expérience professionnelle proposée est un des points forts du projet développé par les centres d'éducation et de formation en alternance (CEFA) qui organisent les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> degrés de l'enseignement technique de qualification et de l'enseignement professionnel, en combinant 15 heures de cours à l'école et un stage en entreprise (souvent 24 heures). À Bruxelles, les CEFA francophones et leurs homologues flamands, les Centra voor Deeltijds onderwijs (CDO) ont mis sur pied un partenariat avec les administrations communales bruxelloises qui intègrent temporairement ou durablement des jeunes de 18 à 25 ans en fin de formation. Ces expériences sont particulièrement valorisantes pour ces jeunes, notamment par le statut qu'elles leur proposent, explique Olivier Hamaide (5) (coordinateur du CEFA de Saint-Gilles) : un contrat d'un an (en général) avec une rémunération attractive (Convention Premier Emploi de type 2) et un double

suivi par un accompagnateur du CEFA et un tuteur, personne de référence dans l'administration. Parmi les résultats positifs de ces expériences : un renforcement de l'accrochage scolaire de ces jeunes et de réelles possibilités de mise à l'emploi en fin de formation. L'intérêt de l'expérience tient aussi au fait que l'emploi public est dominant en Région bruxelloise. Mais ce dispositif présente aussi des limites : le nombre très restreint de jeunes ; l'engagement des seules administrations communales et non des autres niveaux de pouvoir ; le coût important par jeune (supporté par la Région bruxelloise) ; le fait que le statut sous lequel les jeunes travaillent dans les administrations leur offre une rémunération plus élevée que d'autres types de contrat et conventions, ce qui induit des concurrences,...

Mais plus globalement, «*les projets en alternance, réagit Anne Sonnet, ont fait leurs preuves dans plusieurs pays. Ils sont très intéressants car ils permettent d'acquérir des compétences transférables, par exemple du secteur public au secteur privé*».





## Mise en perspective : les défis scolaires et urbains

Le deuxième volet de l'atelier «L'école et l'après école» portait sur les transitions dans le système scolaire. Bernard Delvaux, du Groupe interdisciplinaire de recherche sur la socialisation, l'éducation et la formation (GIRSEF, UCL), apporte son éclairage sur les défis de l'école à Bruxelles.

### «Nos connaissances sont encore dans les limbes»

L'école à Bruxelles est un objet aux contours complexes, encore mal connu, soutient Bernard Delvaux d'entrée de jeu<sup>12</sup>. Quatre systèmes scolaires coexistent : un système scolaire néerlandophone, un francophone, un européen et un système scolaire privé. *«Il existe de plus en plus d'études qui essayent de faire fi de ces clivages institutionnels, précise le chercheur, mais il reste que l'école à Bruxelles demeure mal connue et que les analyses ne s'attardent souvent que sur une seule partie de l'enseignement bruxellois.»*

Au-delà de cette fragmentation institutionnelle, il importe de réussir à dépasser une image statique de l'école à Bruxelles, ajoute-t-il. Cela en prenant en compte des flux : les entrants (élèves résidant hors de Bruxelles et scolarisés à Bruxelles) et les sortants (élèves résidant à Bruxelles et scolarisés ailleurs). *«Actuellement on est en train de travailler sur des données territoriales, rappelle d'ailleurs Béatrice Ghaye, ce qui nous permet de comprendre les spécificités bruxelloises, de mettre en évidence les flux et les problèmes de mobilité.»*

*«Le lien entre le système scolaire et le contexte extrascolaire ne doit pas être oublié non plus dans les analyses produites», poursuit enfin Bernard Delvaux. À titre d'exemple, il convient de s'interroger sur le lien entre les choix d'orientation scolaire réalisés et les caractéristiques de l'économie bruxelloise.»*

### Dualisation de l'espace, dualisation de l'école

Le système scolaire en Région bruxelloise doit affronter des défis spécifiques où s'enchevêtrent le scolaire et l'urbain. Les caractéristiques urbaines de Bruxelles, en tant que grande ville internationale, en font un espace marqué par la dualisation résidentielle entre ses habitants les plus pauvres, qui se concentrent dans le «croissant pauvre», et ses populations les plus riches. Parmi les jeunes de 0 à 17 ans, 35% vivent dans un ménage sans emploi rémunéré (contre 18,3% pour l'ensemble de la Belgique). Deuxième spécificité bruxelloise, la diversité des nationalités et des origines. En 2008, Bruxelles compte plus de 20% d'étrangers parmi les 0-17 ans (dont 12,7% sont originaires de l'Union européenne et 8,1% de l'extérieur de l'UE).

Enfin, la population bruxelloise est mouvante. Il y a plus d'entrées (12,7%) et de sorties (11,4%) que dans les arrondissements wallons. Parmi les entrées : 7,7% d'entrées internes (migration interne) et 5% d'entrées externes (migration internationale). Bruxelles concentre la plus grosse proportion de migrants étrangers, ce qui

entraîne une rotation de la population dans les écoles, avec des écoles qui jouent souvent le rôle de «sas d'accueil», délaissées ensuite au profit d'autres établissements mieux cotés.

*«Ces paramètres pèsent sur le système scolaire, précise Bernard Delvaux, mais ils ne suffisent pas à expliquer ce qui se passe dans ces systèmes. Si la ségrégation scolaire est le résultat de la dualisation résidentielle, elle résulte aussi de processus inhérents aux systèmes scolaires eux-mêmes.»*

### L'école, un espace de concurrences

Des mécanismes de concurrence entre les populations, entre les écoles et entre les systèmes scolaires se mettent en effet en place. Les écoles, notamment, tendent à développer des mécanismes de sélection, sur la base de critères académiques et comportementaux. De l'autre côté, les flux de populations d'élèves font pression sur l'offre d'enseignement : *«Si, grosso modo, les profils des élèves "résidents" et "non-résidents" sont sensiblement les mêmes dans la plupart des arrondissements, explique Bernard Delvaux, ce n'est pas le cas à Bruxelles. Le fait que les entrants provenant de milieux plus favorisés que les résidents accentue le phénomène de concurrence entre les publics.»*

En conséquence de cette ségrégation scolaire : des retards scolaires plus importants en début de secondaire à Bruxelles qu'ailleurs et de nombreux abandons scolaires précoces.



12. Voir à ce propos les différents travaux de la CCFFEE sur l'enseignement à Bruxelles téléchargeables sur son site : [www.ccftee.be/index.php?id=99,0,0,1,0,0](http://www.ccftee.be/index.php?id=99,0,0,1,0,0)



### « La question des langues est cruciale à Bruxelles »

« Les enseignements francophone et néerlandophone se concurrencent entre eux », ajoute quant à lui Lode van Loock (coordinateur de la plate-forme de concertation des partenaires sociaux flamands à Bruxelles, le BNCTO). Non seulement les systèmes scolaires intègrent toute une série d'élèves dont la langue maternelle n'est ni le français ni le néerlandais, mais il y a aussi des vases communicants entre les deux systèmes. Il y a dans l'enseignement de base néerlandophone une écrasante majorité d'élèves qui parlent une autre langue que le néerlandais.

Des mécanismes limitant l'accès à l'enseignement néerlandophone sont d'ailleurs prévus : les enfants qui n'ont pas été à l'école maternelle en néerlandais n'auront plus accès à une école primaire néerlandophone. Un accès qui sera également verrouillé pour les enfants dont les parents ne parlent pas et n'apprennent pas le néerlandais. D'un autre côté, il existe un réel problème en termes d'apprentissage des langues dans l'enseignement francophone bruxellois, constate Donat Carlier (coordinateur du secrétariat de la CCFEE). Dans l'enseignement professionnel, 57% des élèves n'ont pas de cours de langue moderne. Dans l'enseignement fondamental, la législation qui prévoit un cours de langue dès la 3<sup>e</sup> primaire n'est pas respectée, car ces cours ne sont pas financés avant la 5<sup>e</sup> primaire.

### Une régulation éclatée

La conjugaison de plusieurs systèmes d'enseignement coexistant sur un même territoire, alliée à la complexité institutionnelle belge, voilà de quoi s'interroger sur les modes de régulation et de gouvernance de l'enseignement à Bruxelles. Or, force est de constater un véritable éclatement des régulations et un manque de concertation entre les trois instances régionale et communautaires concernées, observe Bernard Delvaux. Une meilleure concertation est nécessaire, compte tenu de l'ensemble des défis auxquels l'enseignement bruxellois est confronté, mais aussi du boom démographique qui s'annonce.

D'ici à 2015, des milliers de places devront être créées dans l'enseignement bruxellois afin d'assumer cette augmentation de la population (23.500 places tous réseaux et degrés confondus, selon une enquête de l'Institut bruxellois de statistique et d'analyse, IBSA). Lode van Loock annonce que l'enseignement néerlandophone en assumera 20% : la Communauté flamande a prévu 250 enseignants supplémentaires et 1 milliard d'euros pour les bâtiments. Elle envisage également la création d'une école industrielle dans l'ouest de Bruxelles.

Roberto Galluccio (président du Conseil général de concertation de l'enseignement secondaire) regrette d'ailleurs la fermeture d'une école à Watermael-Boitsfort, alors que la Région

bruxelloise aura besoin en 2022 de six écoles secondaires supplémentaires. Même si les besoins se concentreront davantage dans le croissant pauvre et dans le nord de Bruxelles, cela ne justifie pas la suspension des activités de cet établissement. Pour lui, il importe de réfléchir aux moyens financiers de la Communauté française et aux possibilités de transferts entre Région et Communauté, mais aussi à la prise en compte des publics défavorisés et au phénomène de relégation scolaire vers l'enseignement qualifiant et professionnel.

« Coupler le défi de la ségrégation résidentielle et scolaire avec celui du boom démographique, conclut Bernard Delvaux, c'est un défi à relever. Construire un modèle de premier degré autonome serait l'occasion de créer du neuf plutôt que de repartir de l'ancien, l'occasion rêvée de ne pas découpler les discussions. » Détacher le premier degré de l'enseignement secondaire (théoriquement jusqu'à 14 ans) des deux degrés suivants permettrait en effet de moins prédéterminer les parcours des jeunes en fonction du type de filière organisé par les écoles dans les degrés supérieurs : filières de transition ou de qualification. Le premier degré de l'enseignement secondaire se centrerait alors sur ses missions d'apprentissage de base dans un réel continuum avec le fondamental, les questions de choix d'orientation étant plus clairement posées à partir du deuxième degré (pour les élèves de 15 ans et plus).



## 2. Les espaces transitionnels

**À côté des dispositifs classiques d'insertion socioprofessionnelle et de formation constituant cet « espace transitionnel » entre l'école et l'emploi, la Région bruxelloise a vu naître ces dernières années des initiatives expérimentales qui tentent de répondre au décrochage de certains jeunes. Si la mise à l'emploi est une de leurs priorités, elle n'est pas la seule.**

Il y a encore quelques décennies, la sortie des études rimait naturellement avec entrée dans le monde du travail. Aujourd'hui, et particulièrement dans les grandes métropoles, la trajectoire de certains jeunes n'a plus rien de linéaire et peut s'apparenter au parcours du combattant. La problématique du chômage chez les 18-25 ans n'a jamais été aussi criante. Certains jeunes, dégoûtés par un système (l'école, les institutions qui ne sont pas parvenues à les accrocher) ou souffrant d'un manque de réseau social, tournent en rond. Les périodes de non-occupation s'allongent, les parcours se complexifient et l'absence de projet de vie et/ou de valorisation par le travail mène souvent à la déprime.

Comment raccrocher ces jeunes, particulièrement les moins diplômés? Que peut-on leur proposer lorsqu'on sait que la société du plein emploi est à ranger dans la case des souvenirs? Faut-il les aider à se construire un projet de vie ou les adapter coûte que coûte à la réalité du marché? Ces dernières années en Région bruxelloise, la séquence scolarité-carrière a été repensée. À côté des dispositifs traditionnels (missions locales, contrats d'intégration des CPAS, secteur de l'insertion socioprofessionnelle...), des acteurs associatifs ont tenté

de répondre à ces questions par la mise en place de programmes innovants. Si remettre ces jeunes sur les rails de l'emploi est un de leurs objectifs, il n'est pas le seul. Leur approche du demandeur d'emploi dans sa globalité vise aussi, de manière plus générale, sa (re-)socialisation. Coup de projecteur sur deux dispositifs expérimentaux à Bruxelles.

### **ART2WORK, l'insertion par la culture**

Lorsque Wim Embrechts décide de créer l'asbl Art2Work(6) il y a trois ans, il souhaite répondre à un double constat. D'un côté, la jeunesse bruxelloise connaît un taux de chômage «inacceptable». D'un autre côté, le secteur culturel dans lequel il évolue recrute régulièrement. Cette inadéquation entre l'offre et la demande l'amène à rechercher des partenaires prêts à proposer une expérience professionnelle à des jeunes sans emploi. Six grands acteurs culturels bruxellois (La Monnaie, les Halles de Schaerbeek, le Théâtre national, le Koninklijke Vlaamse Schouwburg, le Wiels et le Kaaitheater) répondent positivement à l'appel. Tous s'engagent à contribuer au renforcement des capacités des jeunes sur le marché de l'emploi, principalement «*ceux qui ne sont inscrits nulle part dans les programmes ISP, qu'ils soient "plus difficiles" ou infraqualifiés*»,

précise Wim Embrechts.

ART2WORK est opérationnelle depuis janvier 2010. La structure s'inscrit dans le «Programme de transition professionnelle<sup>13</sup>» touchant les demandeurs d'emploi les moins scolarisés et dans le «Plan jeunesse», qui s'adresse à un public de moins de trente ans. Cette année, huit jeunes demandeurs d'emploi participent au dispositif, qui s'étend sur une durée maximale de douze mois, un choix pour ne pas faire durer cette transition indéfiniment. Âgés de 18 à 30 ans, tous passent par les six structures partenaires actuelles, où ils exercent principalement des fonctions d'assistance technique (montage des décors, entretien et gestion logistique des bâtiments...). «*Ils apprennent à travailler dans différents lieux, avec différentes cultures d'entreprise et passent de La Monnaie, qui est fortement syndicalisée, aux Halles de Schaerbeek où ils devront parfois rester jusqu'à quatre heures du matin*», explique Wim Embrechts, aujourd'hui administrateur délégué de l'asbl. «*Cette diversité est importante car elle permet de confronter les jeunes avec leurs forces et leurs faiblesses, leurs souhaits.*» Et pour les six institutions concernées, l'accueil en boucle de ces travailleurs vient pallier le manque de personnel qualifié dans le secteur.

13. Le Programme de transition professionnelle (PTP) alloue à l'employeur d'un demandeur d'emploi souhaitant se réinsérer après une certaine période d'inoccupation un subside pouvant aller jusqu'à 1.320 euros par mois. Ce programme permet au chômeur de travailler et de bénéficier d'une formation qualifiante sur une période de six mois à deux ans.

Au-delà des compétences professionnelles acquises, ART2WORK met l'accent sur la valorisation et le développement des compétences sociales du jeune. Le programme cible les attitudes de travail : arriver à l'heure, respecter la hiérarchie, être motivé, impliqué. Wim Embrechts s'explique : *« C'est important pour les institutions partenaires qui ne veulent pas avoir de problème après trois jours. Les jeunes rejoignant le programme doivent vouloir se construire leur vie, avoir envie de bosser. C'est pourquoi la priorité est mise sur la confiance en soi, la fierté, l'autonomie. Des attitudes qui se rapprochent plus de la culture anglo-saxonne. »* Confrontés à leurs responsabilités, *« ils signent un engagement avant de commencer. C'est eux qui veulent s'inscrire dans une démarche. Si nous constatons ensuite qu'ils ne sont pas sur ce chemin-là, ils peuvent s'en aller. C'est leur choix. »*

Les points forts du projet? L'apprentissage d'un savoir-faire et d'un savoir-être, mais aussi *« une ouverture d'esprit des travailleurs et des institutions culturelles partenaires »*, explique Wim Embrechts, pour qui il est

encore trop tôt pour dresser un premier bilan. Reconnue en tant qu'Initiative locale de développement (Ilde) par la Région, ART2WORK permet à ces jeunes de mettre les pieds dans le marché de l'emploi et d'expérimenter de vraies conditions de travail. *« Nous espérons qu'après un passage chez nous, ils trouveront un travail et construiront leur vie. À défaut d'un diplôme, nous souhaitons que cette expérience puisse être valorisée par leur futur employeur. »* Côté points faibles, *« il y a cet aspect laboratoire où tout est à inventer, ce qui finalement peut être vu sous un angle positif. Mais notre principale faiblesse réside dans le fait de travailler avec des jeunes parfois difficiles à maîtriser qui ne savent pas où ils veulent aller. »*

### Solidarité, un espace de socialisation alternatif

Autre dispositif, autre démarche, l'asbl Solidarité(7) propose une année citoyenne comme outil de réinsertion des jeunes. Ils sont délinquants, ont quitté prématurément l'école, sont en questionnement, en dépression ou ont simplement besoin d'une pause. Par groupes de huit, quatre jours par semaine, ils donnent un coup de main dans un hôpital, aménagent un potager dans une école, animent des ateliers pour enfants issus de milieux populaires, accompagnent des personnes handicapées...

Cet engagement bénévole, qui s'étend d'octobre à juin, touche cette année vingt-quatre jeunes à Bruxelles. Des groupes existent également à Charleroi, Liège et Braine-l'Alleud. L'encadrement

est assuré par une équipe d'éducateurs spécialisés, d'assistants sociaux et d'agents de guidance. Au-delà de la participation à un projet, la démarche vise clairement l'amélioration de la confiance en soi et le sentiment d'être utile, et est un levier pour certains services publics ou associations qui accueillent ces jeunes. Des aspects qui ne sont pas suffisamment pris en compte dans les dispositifs de transition actuels. *« Cessons d'être hypocrites, il n'y a pas d'emploi pour tous, précise Benoît de Decker, directeur de Solidarité. À force d'être dans l'idée du plein emploi et de la formation qualifiante, on stigmatise les jeunes qui n'arrivent pas sur le marché du travail. Il y a d'autres manières de participer, d'autres façons de penser. »*

L'année citoyenne s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans. Ils bénéficient du statut de volontaire qui leur permet de garder leurs droits (allocations de chômage, revenus d'intégration, allocations familiales) et reçoivent un défraiement de dix euros par jour pour leur nourriture et leur transport. Outre ce service à la collectivité, un temps est accordé à la formation préparatoire du jeune visant aussi à développer son sens critique. Enfin, le volet « maturation personnelle » vise une meilleure connaissance de soi et offre au jeune, moyennant l'octroi d'une bourse en fin d'année, la possibilité de construire son projet. Un financement utile pour qu'il passe son permis de conduire, paie un minerval dans une école ou s'achète un ordinateur.





À la différence du projet précédent, ici, c'est l'environnement extérieur qui s'adapte au rythme du jeune. Pas question d'exiger d'une personne « hors circuit » depuis des années d'arriver tous les jours à l'heure. L'apprentissage est progressif, l'échec possible et il n'y a pas d'exigence de résultat, mais plutôt de moyens. *« Trop souvent, le jeune qui a décroché est vu comme une succession de handicaps, estime Benoît de Decker. Exclu du marché de l'emploi parce qu'il n'a pas le "bon" profil, il est également exclu des espaces de participation sociale traditionnels, comme les mouvements de jeunesse ou les voyages à l'étranger. Notre projet fait le contraire. »*

Les retombées sont positives pour les volontaires, qui acquièrent des compétences, une reconnaissance et s'ouvrent aux enjeux de société. Elles le sont également pour le tissu associatif (homes, maisons de quartier, asbl) qui souffre d'un manque de moyens humains. De manière globale, le projet Solidarité vise à créer des liens entre les jeunes, les associations partenaires et leurs publics-cibles *« pour promouvoir un changement de société et renforcer le "vivre ensemble" »*, résume Benoît de Decker<sup>14</sup>.

Concrètement, quel est l'impact de l'année citoyenne sur l'insertion du jeune sur le marché de l'emploi? *« Nous ne sommes pas dans une logique de formatage. L'expérience participe de l'insertion socioprofessionnelle, mais ce n'est pas un objectif en soi. Notre logique est plus transversale. Ce que nous voulons, c'est réconcilier*

*le jeune avec le monde adulte. En travaillant sur ses ressources et en développant son réseau, nous lui offrons de meilleurs perspectives d'avenir. »* D'après une évaluation réalisée en 2008 sur la base d'un contingent d'anciens volontaires, 22% des jeunes sortants trouvent un emploi l'année suivante, 48% reprennent des études et 30% restent sans emploi. De manière générale, neuf jeunes sur dix recommanderaient à leur entourage de suivre le programme pour la prise de confiance, la réflexion et l'image de soi qu'il procure.

#### **Et ailleurs? La gouvernance danoise du marché des transitions**

Au Danemark, de nouveaux dispositifs de transition vers la vie active sont régulièrement imaginés puis avant tout testés par les 91 centres d'emploi locaux du pays, avant d'être évalués et, au besoin, généralisés sur le reste du territoire. Ce principe d'expérimentation est central, car il permet d'innover sur le terrain, d'analyser les effets de tel ou tel dispositif et de l'ajuster si nécessaire. Concrètement, la présentation préparée par Simon Lamech (8) fait le focus sur une manière de faire: les « job centres » tirent au hasard un échantillon de mille personnes au minimum et les divisent en deux groupes. Le « groupe test » bénéficie du nouveau dispositif à évaluer. Les autres, du « groupe contrôle », continuent à suivre la procédure normale. Les résultats de chaque centre d'emploi local sont ensuite évalués par des experts du service public (des niveaux national, régional et local) et par des partenaires extérieurs

(institutions éducatives, services de guidance,...). Enfin, mis en commun, ils sont discutés, enregistrés dans des bases de données et comparés.

C'est ainsi que, pour réduire le chômage des jeunes, le Danemark a testé des programmes variés en fonction du public visé, basés sur différentes stratégies. Leur évaluation précise et rigoureuse permet de faire des comparaisons et de tracer des pistes d'action.

14. Une vision du collectif qui s'inscrit dans un véritable projet de société, puisque Solidarité est membre de la plate-forme pour le service citoyen, visant l'instauration d'un Service citoyen accessible à tous les jeunes en Belgique. Plus d'infos: [www.service-citoyen.be](http://www.service-citoyen.be)

#### **6. ART2WORK**

quai du Hainaut, 43 à 1080 Bruxelles  
tél./fax: 02 411 94 15  
courriel: [wim.embrechts@art2work.be](mailto:wim.embrechts@art2work.be)  
site: [www.art2work.be](http://www.art2work.be)

#### **7. Solidarité**

rue de Soignies, 9 à 1000 Bruxelles  
tél.: 02 503 20 45 - fax: 02 502 67 35  
courriel: [direction@solidarcite.be](mailto:direction@solidarcite.be)  
site: [www.solidarcite.be](http://www.solidarcite.be)

#### **8. Unge-godt-i-gang**

Service public de l'Emploi au Danemark:  
Arbejdsmarkedsstyrelsen,  
Holmens Kanal 20 - 1060 København K  
tél.: + 45 35 28 81 00 - fax: + 45 35 36 24 11  
courriel: [sil@ams.dk](mailto:sil@ams.dk)  
site: [www.ams.dk/Reformer-og-indsatser/Udvikling-og-forsog/Unge-godt-i-gang.aspx](http://www.ams.dk/Reformer-og-indsatser/Udvikling-og-forsog/Unge-godt-i-gang.aspx)

#### **9. Enseignement de promotion et de formation continue (EPFC)**

Campus Plaine ULB - bd du Triomphe 1 - 1050 Bruxelles -  
tél.: 02 650 59 59  
courriel: [mmombeek@ulb.ac.be](mailto:mmombeek@ulb.ac.be) - site: [www.epfc.eu](http://www.epfc.eu)

#### **10. Institut technique supérieur Cardinal Mercier,**

rue Portaels 81 - 1030 Bruxelles - tél.: 02 216 21 97  
courriel: [ps-itscm.2030@ens.irisnet.be](mailto:ps-itscm.2030@ens.irisnet.be) -  
site: [www.cardinalmercier-promotionsociale.be](http://www.cardinalmercier-promotionsociale.be)  
<http://www.cess-projet9.be>

## L'ÉCOLE DE LA SECONDE CHANCE

**Parler de transition, c'est aussi se poser la question du diplôme comme porte d'entrée vers l'emploi. Qu'en est-il de ceux qui ont décroché trop tôt de l'enseignement?**

Face à une problématique criante – à Bruxelles près d'un jeune sur quatre âgé de 18 à 24 ans n'a pas obtenu son diplôme d'enseignement secondaire supérieur –, l'enseignement de promotion sociale offre une seconde chance. Depuis 1991, des modules CESS (pour Certificat d'enseignement secondaire supérieur) sont organisés par l'Enseignement de Promotion Sociale. En effet, l'Enseignement de promotion et de formation continue de l'Université Libre de Bruxelles et de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Bruxelles (9) propose depuis 1994 une section « humanités générales », avec un programme de demi-journées étalées sur deux ans. Les places sont chères : sur les deux cents candidats qui passent le test d'admission, seuls cinquante d'entre eux sont admis, notamment faute de moyens.

Même son de cloche à l'Institut technique supérieur Cardinal Mercier (10), où une section CESS a ouvert ses portes en février dernier. « Nous avons eu une centaine de demandes mais n'avons pu accepter qu'une vingtaine d'adultes. Les locaux sont trop petits et nous n'avons pas l'encadrement, regrette David Lemaire, directeur de l'Institut. Ces espaces de transition sont trop peu nombreux en Région bruxelloise. Et les entreprises, ne trouvant pas les qualifications nécessaires, font appel aux travailleurs des autres régions. »

Porte d'entrée nécessaire à la poursuite d'études supérieures ou à de nouvelles perspectives d'emploi, le CESS attire en majorité des jeunes, dont 50 % habitent chez leurs parents, rapporte Michèle Mombeek, directrice à l'EPFC. Si la moitié vit du chômage ou du CPAS, l'autre moitié combine la formation avec un travail à mi-temps ou bénéficie de l'aide d'un parent ou du conjoint. Les résultats sont probants : 80 % de ceux qui ont obtenu le CESS passent dans l'enseignement supérieur, avec un taux de réussite de 90 % la première année.

**Trajets courts, intensivité et guidances pilotées**

Grâce à la mise en place d'un groupe test, le projet « Hurtigt i gang », ou « Retour rapide à l'emploi », a pu montrer son efficacité pour les nouveaux demandeurs d'emploi. L'idée était de les soumettre très vite à des entretiens réguliers avec un responsable de leur « job centre ». Avec des contacts tous les quinze jours et une activation dans les treize semaines de chômage, ils sont retournés à la vie active trois semaines avant les demandeurs d'emploi du groupe contrôle (soumis à des entretiens tous les trois mois et à une activation dans les neuf mois de chômage). Pour les demandeurs d'emploi de longue durée, le projet « Alle i gang » ou « Tout le monde bouge » a montré, par contre, qu'avoir des entretiens réguliers n'accélérait pas suffisamment leur retour à la vie active.

La priorité du Danemark étant le retour à l'éducation de sa population jeune peu qualifiée ou sans diplôme, un nouveau dispositif d'entretiens intensifs, « Unge-godt i gang » ou « En avant les jeunes ! », est actuellement en phase de test. Les résultats de l'évaluation devraient indiquer, dès mars 2011, l'efficacité d'un accompagnement plus poussé de ces jeunes. Et pourraient donner aux autres pays d'Europe, chiffres en main, l'envie de suivre ce modèle.

De manière générale, avec un taux de chômage des jeunes bien inférieur à la moyenne belge et à d'autres pays scandinaves comme la Suède, le « modèle danois » surprend par l'efficacité de ses

politiques de transition. La flexicurité danoise est souvent présentée comme le « modèle européen » dont pourraient s'inspirer les États membres. Il faut bien voir que le Danemark, au-delà de son principe d'expérimentation systématique sur lequel nous avons insisté, présente des caractéristiques structurelles qui conditionnent sa réussite.

Au Danemark, les travailleurs bénéficient d'indemnités élevées en cas de chômage (sécurité), allant jusqu'à 90 % du salaire pour les groupes à bas revenus. Mais cette protection sociale est contrebalancée par une rotation de personnel élevée. Caractérisé par un marché du travail peu protectif, le système danois voit en effet les travailleurs entrer et sortir très rapidement et facilement d'un emploi (flexibilité). Couplé à une tradition nationale forte du travail étudiant, et donc d'entrée dans la vie active précoce, ce système permet aux jeunes danois d'acquérir aisément une expérience du marché du travail, avant ou à la sortie de leurs études.

Enfin soulignons que le système danois se distingue de plus par l'efficacité d'un pilotage régional de sa politique d'emploi, basée sur une implication forte de l'ensemble des acteurs, qu'ils soient décideurs, professionnels des Services publics de l'emploi ou patrons d'entreprise et ce, à tous les niveaux (national, régional, local). En investissant 1,5 % de son PNB dans les politiques d'activation du marché du travail, le Danemark se distingue en matière de soutien – et pas seulement de contrôle – aux chômeurs.



## Mise en perspective : La formation, réponse aux défis économiques et sociaux des métropoles ouest-européennes? Le cas bruxellois.

Le chômage est généralement vu comme le résultat d'une inadéquation entre le niveau de qualification des demandeurs d'emploi et les besoins réels des entreprises. Pourtant, à Bruxelles, au cours des deux dernières décennies, malgré les progrès généraux dans le niveau de formation global et une santé économique plutôt favorable, la situation du marché de l'emploi a continué à se dégrader. Une analyse présentée par Gilles Van Hamme, chercheur à l'Institut de gestion de l'environnement et d'aménagement du territoire (IGEAT) de l'ULB.

Le discours patronal classique, relayé par les pouvoirs publics, voit la formation comme une réponse claire aux défis économiques et sociaux à Bruxelles. Un raccourci, d'après différents travaux menés par des chercheurs de l'IGEAT. « Suivre cette théorie revient à dire que plus la population est diplômée, moins il y aura de chômeurs. Or, ce n'est qu'une partie de la réalité, explique Gilles Van Hamme, docteur en Sciences à l'ULB. Le fait de ne pas disposer d'un diplôme est un handicap au niveau individuel. Le taux de chômage des diplômés du supérieur est de 9% à Bruxelles. Il atteint les 18% pour les diplômés du secondaire supérieur, et 26% pour ceux qui n'ont que le secondaire inférieur. Mais ce constat ne peut être extrapolé de manière abusive. Bruxelles dispose de la population la mieux formée du Royaume. Elle connaît

*pourant un taux de chômage parmi les plus élevés du pays. »*

L'IGEAT a mené une étude comparative entre les différents bassins d'emploi en Belgique. Les constats sont saisissants : des villes comme Anvers ou Gand connaissent des taux de chômage frôlant les 8% avec une part de diplômés du supérieur (de 25 à 30%) bien inférieure à celle de Bruxelles (de plus de 35%). « Ce que l'on a découvert, c'est qu'il n'y a pas de corrélation simple entre les niveaux de qualification et le taux de chômage dans notre pays, analyse Gilles Van Hamme. Le constat est le même à l'échelle européenne, où de nombreuses villes connaissent un taux de chômage bas avec une population peu qualifiée, et inversement. »

Toujours aussi étonnante, l'étude montre que si Bruxelles a connu ces vingt dernières années une

nette amélioration du niveau moyen de formation de sa population, la courbe de chômage n'a, elle, pas cessé d'augmenter.

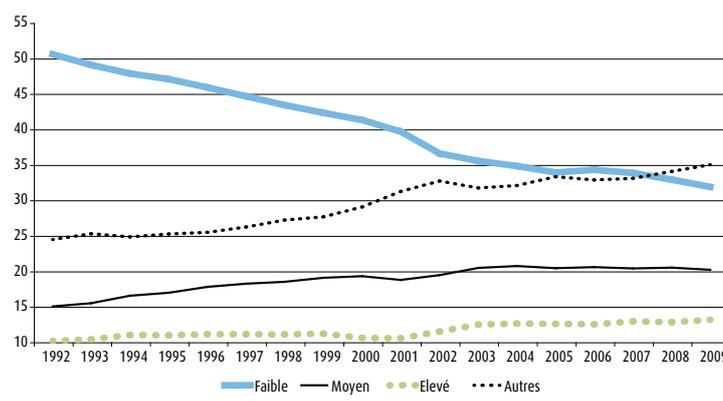
« Résultat, les chômeurs sont de plus en plus qualifiés, explique Gilles Van Hamme. Ce qui revient à dire que l'amélioration de la formation à Bruxelles ne s'est pas traduite par une baisse du chômage. L'injonction faite au chômeur de se former pose problème, surtout lorsqu'on sait que l'accès au diplôme et à l'emploi sont fortement liés à des inégalités d'origine. »

### « Cours toujours! »

Les travaux de l'IGEAT le montrent clairement, les Bruxellois ne sont pas égaux face à la formation et à l'emploi. Le retard scolaire est cinq fois plus élevé tant pour les enfants dont le chef de ménage est sans diplôme que pour les enfants d'universitaires. Ces mécanismes de



Évolution de la répartition des demandeurs d'emploi inoccupés bruxellois par niveau de diplôme de 1992 à 2009.



reproduction sociale sont particulièrement visibles si l'on compare les origines territoriales.

En segmentant la population bruxelloise selon les lieux de résidence, l'étude pointe des disparités inquiétantes. Ainsi, un jeune a moins de chance d'acquérir un diplôme secondaire supérieur s'il habite dans le croissant pauvre (44,5%) que dans le reste de la Région Bruxelles-Capitale (67,4%) et seuls 25% d'entre eux termineront leur cursus universitaire, contre 45% ailleurs.

De même, à diplôme égal, un résident du croissant pauvre aura plus de difficultés à trouver un emploi. «*S'il est diplômé du supérieur, insiste Gilles Van Hamme,*

*il aura au mieux une chance sur quatre d'être au chômage.*» Des chiffres qui dépassent largement la réalité des autres quartiers.

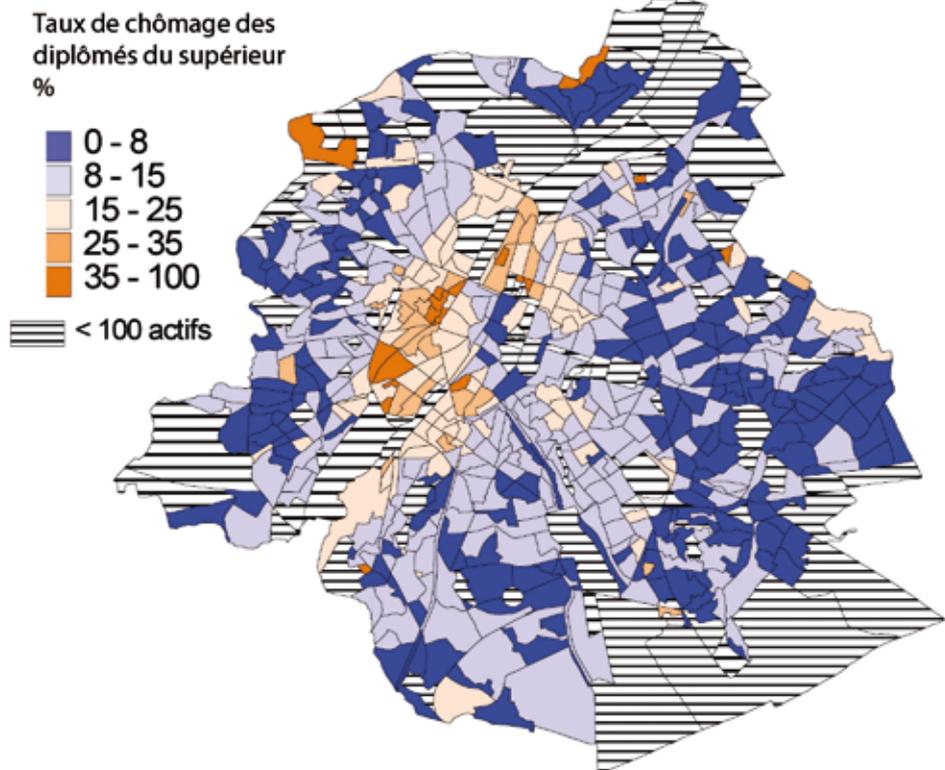
**Des réponses intégrées**

«*On le voit bien, la formation ne va pas résoudre à elle seule le problème du chômage,* poursuit Gilles Van Hamme. *Ces résultats montrent la déconnexion entre les politiques actuelles et la réalité du chômage à Bruxelles.*» Une conclusion partagée par les différents intervenants présents au colloque, et invités en tant que discutants. D'après Myriam Gérard, secrétaire régionale à la CSC<sup>15</sup> de Bruxelles, la discrimination liée à l'origine culturelle et territoriale commence déjà dans l'enseignement fondamental. «*Le système*

*scolaire accentue les inégalités. Pour ces jeunes, dégoûtés par l'école, les jeux sont pipés. Lorsqu'ils arrivent à Bruxelles Formation ou chez Actiris, ils n'ont aucune confiance dans les institutions et ne croient pas au système,* explique-t-elle. *Il serait intéressant d'accompagner les enseignants de manière anthropologique. Et de cesser de voir le jeune comme un problème.*» Pour Myriam Gérard, la formation n'est en tout cas «*pas la seule réponse aux problèmes de mise à l'emploi.*»

Marc Thommès, directeur général adjoint de Bruxelles Formation et président du Conseil de l'éducation et de la formation, souligne pouvoir rejoindre cette analyse tout en prenant position dans «*un débat*

**L'accès inégal à l'emploi**



15. Confédération des syndicats chrétiens de Belgique.



difficile». Pour lui, le taux de mise à l'emploi n'est pas nécessairement indicatif de la qualité de la formation. *«La formation professionnelle tente de rencontrer un double défi: répondre aux besoins des individus et aux besoins socio-économiques de la région, explique-t-il. Le travail de Bruxelles Formation répond à deux finalités: la formation peut contribuer à améliorer l'accès à l'emploi et adapter la main-d'œuvre aux besoins de qualification. Le reste ne relève pas de notre mission: on ne garantit pas l'emploi.»* Le défi actuel à relever que pointe le colloque est de mieux organiser les transitions. Marc Thommès rappelle à cet égard que Bruxelles est la première région belge à avoir mis en place un dispositif coordonné de transition en 1994: la politique d'insertion socioprofessionnelle qui vise à prendre en compte les publics les plus précarisés dans le cadre d'une démarche intégrant trois dimensions, une formation professionnelle, l'éducation permanente, ainsi qu'une forme de guidance pendant le parcours et la formation. *«Ce dispositif remplit sa mission même si le public change aujourd'hui, constate-t-il. Il faut le consolider et l'arrimer à d'autres dispositifs de transition (comme la formation des adultes) via la capitalisation des acquis, la validation du parcours, sans quoi la mobilité des apprenants n'est pas assurée et leur parcours devient chaotique.»* Selon lui, cet espace s'organise via la mise en place, dans les deux ans, d'un cadre communautaire de certification des compétences.

Mais *«aujourd'hui, souligne-t-il, il existe un espace clé qui n'est pas du tout consolidé: un espace tiers entre l'espace emploi, les organismes d'emploi et l'espace enseignement formation. C'est celui de l'orientation, de la détermination professionnelle et de la préparation à l'enseignement et la formation qualifiants. À Bruxelles Formation, 30% des demandeurs d'emploi n'ont pas de projet professionnel ou ne l'identifient pas. Les missions locales touchent 300 personnes, orientées en six semaines, qui vont rester en formation, et s'accrocher. Ce dispositif est manifestement insuffisant en Région de Bruxelles-Capitale. Il faut créer un «sas» qui mobilise les acteurs et les méthodes d'orientation en faveur des usagers. Tant qu'on n'investira pas de moyens suffisants pour aider les individus à construire un projet et s'orienter, la politique d'accompagnement des chômeurs ne sera qu'un système de contrôle et de sanction. Et les chercheurs d'emploi risquent de tourner en rond, poursuit Marc Thommès. Il faudrait créer un espace tiers d'orientation entre les organismes d'emploi comme Actiris et les dispositifs de formation.»*

Alexandre Ansay, en charge des matières relatives à la politique de Cohésion sociale au Centre bruxellois d'action interculturelle, réplique: *«Mais si le travail sur l'égalité des chances ne garantit pas l'égalité des places, à quoi sert notre investissement? Relever le défi de la cohésion sociale demande de situer les enjeux en termes de justice distributive. Dans mon travail, j'ai rencontré des personnes endommagées. Je crois que les pouvoirs publics ignorent cela. On ne doit*

*pas seulement préparer les gens à un métier. Il faut leur proposer d'autres formes de citoyenneté. Le milieu associatif a clairement un rôle à jouer dans cette reconstruction de personnes immigrées humiliées. Dans un État où les solidarités entre communautés et régions diminuent, la reconnaissance des identités culturelles est un enjeu fondamental.»*

*«Il faut imaginer des dispositifs intermédiaires d'insertion par l'art, par la culture, pour ces jeunes ayant perdu toute confiance en eux, propose Myriam Gérard. À la CSC, nous plaidons également pour une meilleure articulation des politiques exogènes et endogènes. Comment expliquer que de grosses entreprises à Bruxelles attirent des gens de talent de l'extérieur et restent fermées aux Belges, notamment d'origine étrangère? Il s'agit d'une reproduction de type clanique. Or, il y a une vie dans les quartiers plus pauvres, une volonté de s'en sortir. Beaucoup développent de petits business dans l'horeca, des garages... Il faudrait montrer plus d'intérêt pour l'entrepreneuriat ethnique.»*

Pour Raphaël Darquenne, qui a réalisé divers travaux de recherche portant sur l'analyse de l'action publique en matière d'emploi, le problème est aussi le manque d'emplois adaptés au public précarisé. *«On pourra faire tout ce qu'on veut, tout le monde ne deviendra pas universitaire, estime ce chercheur aux Facultés universitaires Saint-Louis. Soit on abandonne les chômeurs, soit on les occupe, soit, c'est mon choix, on crée aussi des emplois peu qualifiés.»*



### 3. Les marchés transitionnels du travail

**Si on se réfère aux travaux de chercheurs comme Bernard Gazier, le principe de base des marchés transitionnels du travail est que « Ma mobilité dépend de la vôtre », autrement dit les transitions font système et agir sur elles implique de repérer, puis de modifier, leur système global. Les « marchés transitionnels du travail » sont des marchés du travail intégrant donc la gestion collective des transitions entre l'emploi et l'ensemble des aspects de la vie (dont la formation, la vie familiale, l'engagement, etc.) et des interdépendances entre l'ensemble des acteurs, que cela implique. Dans cette perspective, l'exposé de quatre dispositifs, bruxellois et non bruxellois, a permis d'appréhender une multiplicité d'approches qui ne sont pas forcément dédiées aux jeunes, mais qui peuvent les aider lorsqu'ils (se) sont éloignés du marché du travail. Ils ont pour but de rapprocher le demandeur d'emploi du marché du travail, de l'inclure dans cette sphère et de travailler à une insertion durable dans le cadre de l'emploi. Les dispositifs présentés ont tous mis en avant cette ambition d'accrocher les jeunes et de les faire monter dans le train de l'emploi, plutôt que de les considérer comme « perdus » ou de les préparer encore et toujours plus à leur hypothétique (ré) insertion future.**

#### **IOD pour Intervention sur l'offre et la demande**

Dispositif très interpellant, la méthode IOD est mise en œuvre au début des années 80, en France, et est déclinée plus récemment en région liégeoise. Cette méthode est essentiellement basée sur l'idée que lorsqu'on examine les phénomènes d'exclusion professionnelle, il ne faut pas être grand clerc pour s'apercevoir que ce n'est pas en demandant aux candidats issus d'un public précaire de s'adapter au marché du travail qu'on va atteindre les objectifs d'insertion, mais bien plutôt en rapprochant le monde des entreprises de ces candidats. Autre présupposé de cette

méthode: éviter de se focaliser sur la notion d'employabilité, forcément excluante et stigmatisante pour ce type de public. Enfin, il s'agit d'investir le champ d'une action continue avec et dans les entreprises et de créer des micro-transactions sur le plan local.

Comme l'a expliqué Olivier Foschia (11), responsable pédagogique auprès de l'Association Transfer chargée de l'essaimage de cette méthode, « les principaux objectifs qui se sont développés autour de la méthode IOD sont les suivants : rapprocher des acteurs socialement distants, réduire la sélectivité à l'embauche, éviter les statuts précaires en

*matière d'emploi et ne pas s'arrêter à la porte de l'entreprise, mais accompagner les candidats sur les lieux de travail, afin d'atteindre une qualité et une stabilité d'emploi. Un tel dispositif repose bien sûr sur un réseau d'entreprises locales à créer et sur un partenariat avec des dispositifs sociaux, d'insertion et de formation qui peuvent venir en soutien de ce public précarisé ».*

Ce qui est surprenant dans cette manière d'appréhender l'insertion sur le marché du travail, c'est le fait qu'elle déroge fondamentalement aux étapes traditionnelles et au parcours linéaire de l'insertion sociale et professionnelle: choix d'un métier, formation, réponse à des offres d'emploi. Avec la méthode IOD, on ne demande pas à la personne à la recherche d'un emploi de s'enfermer dans une perspective en termes d'objectifs professionnels, mais bien d'être ouverte aux opportunités, avec une mise en contact très rapide avec les entreprises. On bouleverse les méthodes de recrutement de ces dernières, en obligeant les entreprises à réfléchir en termes de postes à pourvoir et de travail à effectuer, plutôt que de se focaliser sur la personne à recruter. Elle ne met pas non plus les candidats en concurrence comme c'est généralement le cas lors des entretiens d'embauche, mais propose une personne pour un poste, personne accompagnée dans cette étape qui peut se dérouler au sein du futur service. Enfin, la méthode IOD veille également à mobiliser les ressources internes de l'entreprise pour stabiliser le recrutement et



sécuriser le parcours de la personne en insertion/immersion. C'est tout le schéma de la mise au travail qui est revisité pour ces publics spécifiques, lesquels englobent de plus en plus souvent des jeunes dont les réseaux professionnels sont très pauvres, voire inexistantes.

### **Le programme Firt basé sur l'expérience «Jobrotation»**

Autre projet exposé: celui de la formation impliquant le remplacement temporaire (Firt). C'est Robert Loop, directeur au Forem (12), qui est venu exposer les tenants et les aboutissants de ce projet Equal (financé dans le cadre du Fonds social européen) mené en Région wallonne de 2004 à 2006 et qui s'inspirait d'une expérience danoise de «jobrotation» épinglé en 1997 par le Conseil européen de Luxembourg comme «bonne pratique».

Le principe de ce programme repose sur la nécessité pour les entreprises d'offrir à leur personnel de la formation continue. Or il existe bien des freins, comme le manque de temps, le coût induit à court terme, la difficulté de déterminer les besoins en formation et celle de trouver les opérateurs en adéquation avec ces besoins. À l'autre bout de la chaîne: le nombre important de demandeurs d'emploi en attente de leur première expérience professionnelle. Le concept de «jobrotation» sur lequel le programme Firt s'est basé a pour objectif d'offrir une solution mutuelle à ces deux situations, en remplaçant les travailleurs en formation par des candidats à l'insertion.

Plusieurs formules existent: le remplacement strict (une personne remplacée par un remplaçant extérieur) qui pose le problème de la peur du remplacé de ne pas retrouver son job à la fin de sa formation, le remplacement décalé (la personne qui part en formation est remplacée par un travailleur en interne que l'on remplace par un nouvel engagé) qui suppose une certaine taille critique de l'entreprise, ou encore le remplacement via un emploi coopératif (qui repose sur le partage d'un travailleur entre plusieurs entreprises) et qui s'envisage pour des emplois très spécialisés.

Selon Robert Loop, *«si les avantages d'un programme Firt résident dans le fait qu'il répond à un besoin exprimé par les entreprises, qu'il s'agit d'une réponse intégrée, qui permet un gain de temps et une gestion optimale des ressources humaines, les difficultés de mise en œuvre n'en sont pas moins nombreuses, étant donné que cette gestion des compétences de personnes déjà actives dans l'entreprise n'est souvent pas perçue comme une priorité. Elle est en outre difficile à implémenter dans les PME, suppose une flexibilité de la part des opérateurs de formation et pose la question du statut du remplaçant. La dispersion des autorités politiques n'arrange pas la situation à cet égard».*

### **Construire la relation de travail par le mentorat d'insertion**

Parmi les initiatives menées en Région bruxelloise, le projet pilote porté par l'échevinat local de Molenbeek-Saint-Jean, la Mission locale pour l'emploi et la STIB<sup>16</sup> a



#### **11. Intervention sur l'offre et la demande (IOD)**

Transfer IOD

26, cours Xavier Arnoz - 33000 BORDEAUX

tél.: + 33 5 56 48 63 63 - fax: +33 5 56 48 63 64

courriel: [olivierfoschia@transferiod.com](mailto:olivierfoschia@transferiod.com)

site: [www.transfer-iod.org/transfer/inet/index.php](http://www.transfer-iod.org/transfer/inet/index.php)

#### **12. FOREM**

courriel: [robert.loop@forem.be](mailto:robert.loop@forem.be) -

site: [www.leforem.be/index.html](http://www.leforem.be/index.html)

#### **13. Le Mentorat d'insertion**

Cap Sciences humaines, asbl - UCL

avenue de l'Espinette, 18 - 1348 Louvain-la-Neuve

tél.: 010/47.41.76 - fax: 010/47.41.78 -

courriel: [Francois.Sion@gsw.ucl.ac.be](mailto:Francois.Sion@gsw.ucl.ac.be)

site: [www.capscienceshumaines-ucl.be/](http://www.capscienceshumaines-ucl.be/)

#### **14. FEBIO**

Henegouwenkaai 29, 1080 Brussel

tél.: 02 433 31 36 site: /

courriel: [annalisa@febio.be](mailto:annalisa@febio.be)

site: [www.febio.be](http://www.febio.be)

#### **15. FEBISP**

Cantersteen, Galerie Ravenstein, 3 boîte 4

1000 Bruxelles -

tél.: 02 537 72 04 - fax: 02 537 84 04 -/

courriel: [huybrecht@febisp.be](mailto:huybrecht@febisp.be)

site: <http://www.febisp.be/>

été présenté lors de cet après-midi d'atelier. L'objectif était d'insérer douze jeunes infraqualifiés sur le marché du travail et d'implémenter le mentorat d'insertion dans ce processus de mise à l'emploi. Cette expérience s'est déroulée au cours de l'année 2008-2009 et a permis l'engagement de dix

16. La Société des Transports Intercommunaux de Bruxelles.

jeunes sur les douze sélectionnés. Chacun des opérateurs a exercé son métier de base: l'échevinat de Molenbeek en prospectant diverses entreprises de la région, la Mission locale en sélectionnant et en préparant les candidats potentiels aux exigences de l'employeur, et la STIB en sélectionnant et en recrutant les candidats, ensuite affectés dans les services et formés à leurs nouvelles fonctions. C'est à ce stade que le mentorat d'insertion a été développé.

Comme l'a expliqué François-Joseph Sion (13), de Cap Sciences humaines, qui est un centre de formation pour adultes et de recherche appliquée et qui a piloté la mise en œuvre du mentorat d'insertion dans le cadre de ce projet, «*il s'agissait d'instituer une relation d'aide et d'apprentissage entre les mentors, soit les jeunes travailleurs tout juste engagés par la STIB et des mentors, travailleurs expérimentés et présents de longue date dans l'entreprise. Le but: le partage des connaissances, de compétences, d'une expertise et d'un savoir-être. Chacun des partenaires de cette relation avait un rôle à jouer: pour le mentor, il s'agissait d'écouter, de poser des questions, de bâtir la confiance, de partager ses expériences et d'offrir des conseils; le mentoré, pour sa part, devait prendre une part active au processus, en clarifiant ses objectifs et ses besoins, en posant des questions et en écoutant les réponses. À l'occasion d'un tel processus, des bénéfices se dégagent pour chacun des partenaires, avec notamment le sentiment pour le mentor d'être utile en contribuant à l'intégration*

*du mentoré, lequel pourra prendre confiance et se donner des buts à atteindre. Ce mentorat d'insertion s'opérait dans le cadre d'une relation semi-formelle, signifiée par un contrat sur les objectifs à atteindre au bout de l'année et organisée selon les principes de la gratuité, de la confidentialité et de l'absence de lien hiérarchique entre mentor et mentoré*».

À la fin de son exposé, François-Joseph Sion met également l'accent sur un autre type de mentorat – d'affaires cette fois – visant le partage de compétences et d'expériences entre des jeunes souhaitant se lancer comme indépendants et des entrepreneurs expérimentés.

### **L'économie sociale d'insertion comme sas vers l'emploi**

Dernier dispositif à avoir été présenté: les entreprises d'économie sociale d'insertion, soit les ILDE (initiatives locales de développement de l'emploi) et les EI (entreprises d'insertion), selon le statut juridique choisi (asbl ou société), dont le cadre de travail est régi en Région bruxelloise par l'ordonnance du 18 mars 2004. L'objectif de ces structures: créer pour des publics en difficulté d'insertion socioprofessionnelle des emplois encadrés, valorisables à terme sur le marché classique.

Annalisa Gadaleta (14) et Delphine Huybrecht (15), représentant respectivement les Fédérations bruxelloises néerlandophone et francophone des organismes d'insertion socioprofessionnelles (Febio et Febisp),

ont tour à tour mis en exergue certaines caractéristiques de ce secteur: les secteurs d'activité les plus fréquemment investis par ces entreprises sont l'aide ménagère, les dépannages domestiques, l'horeca, la rénovation de logements, le secteur informatique ou encore les animations sportives. Le fait d'investir un secteur où le manque de travailleurs spécialisés se fait sentir est une piste intéressante pour ces entreprises: c'est le cas de cette asbl de remise à l'emploi de personnes peu qualifiées dans le secteur du pavage. L'importance des débouchés sur le marché classique est assez centrale car bien souvent, les entreprises d'économie sociale génèrent des emplois de transition. Autre aspect relatif au financement, cette fois: subsidiés par la Région bruxelloise, les opérateurs sont constamment à la recherche d'autres sources de financement, dont les fonds européens, pour soutenir leurs projets et situent leur action dans un emboîtement de mesures qui nécessite une ingénierie de moyens assez lourde.

Au-delà de ces quelques éléments mis en exergue, seulement 6% des travailleurs du secteur de l'économie sociale d'insertion sont des jeunes de moins de 25 ans, avec un recrutement difficile de cette catégorie d'âge. En cause: le manque de motivation/confiance/réalisme, un problème d'encadrement, des emplois peu attrayants et un manque de débouchés. Pourtant le secteur de l'économie sociale d'insertion jouit d'un certain nombre de points



forts, comme un tissu associatif actif, une approche globale des personnes, un cadre législatif souple, et pour la personne mise au travail, le pari positif de se sentir utile et valorisée dans un projet concret. Mais un certain nombre d'améliorations restent encore à engranger, comme la nécessité d'un travail en réseau avec les acteurs du secteur classique de l'emploi, la stabilisation des moyens des opérateurs, la pérennisation des emplois suscités, la recherche de métiers plus attractifs et sans aucun doute une vision globale en matière d'insertion socioprofessionnelle.

### **Évaluer et capitaliser la multiplicité des dispositifs**

Ce constat d'un manque de vision globale, d'autres participants

l'ont clairement souligné lors des discussions engagées au cours de l'atelier, interrogeant notamment le caractère concurrentiel et libéral qui sous-tend l'économie belge, mais aussi le secteur de l'enseignement et celui quelque part consécutif de l'insertion socioprofessionnelle. Des questions idéologiques sous-jacentes à ce constat n'ont pas manqué d'être relevées, interrogeant notamment le fait qu'un pan important de la mise au travail des jeunes est aujourd'hui pris en charge par le secteur de l'intérim. Par contraste, l'économie sociale d'insertion est clairement mue par une idée d'entreprendre autrement. Face à la pléthore de dispositifs, faudrait-il envisager une approche fermée avec le choix d'une ou de plusieurs

méthodes validées ou préférer ce que d'aucuns ont appelé « un joyeux bordel » qui caractérise le paysage bruxellois de l'insertion? La réponse à cette question a été considérée comme loin d'être évidente.

Ce qui manque certainement et qu'il faudrait développer davantage, c'est une évaluation permanente des dispositifs existants, afin de pallier l'actuel déficit d'informations et de visibilité à propos des résultats obtenus. La capitalisation des initiatives, basée sur une complémentarité des dispositifs et leur articulation en réseau, a également été pointée comme un élément important d'amélioration des marchés transitionnels, mais dont la mise en œuvre reste aujourd'hui trop peu investie.

## Mise en perspective : comment mesurer la qualité?

**Évaluer la qualité et le caractère positif des politiques de transition est aujourd'hui ressenti comme une nécessité pourtant difficile à rencontrer. Jean-François Oriante, de l'Institut de sciences humaines et sociales de l'ULg, a présenté une recherche commanditée par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale visant à développer des indicateurs ad hoc à partir du concept de flexicurité. Une méthodologie qui a suscité le débat.**

L'exposé du professeur Oriante visait à présenter une méthodologie permettant l'analyse sur le plan qualitatif des politiques de transition, à partir d'une situation

de non-emploi ou d'un job existant vers un emploi de qualité. Le postulat de départ de cette recherche a d'emblée été mis en évidence, comme étant issu du concept de flexicurité, censé combiner flexibilité et sécurité du travail. Initié par l'EMCO (Comité de l'emploi de l'UE), dont le rôle est de piloter la mise en œuvre d'une stratégie européenne pour l'emploi, ce concept de flexicurité délaisse la notion de « sécurité de l'emploi » au profit d'une « sécurité de l'employabilité », avec pour corollaire « la nécessité pour les travailleurs de s'adapter aux changements ».

Partant de ce postulat européen, cette recherche vise à l'élaboration

d'indicateurs qui mettent avant tout l'accent sur les processus transitionnels, mais également sur la dimension subjective quant à leur appréciation.

### **Une modélisation**

Quatre grands éléments ont été retenus pour l'élaboration des indicateurs et ont fait l'objet de discussions au sein de l'atelier qui réunissait experts et acteurs de terrain :

- le premier de ces éléments porte sur la déségmentation ou la porosité des marchés du travail et la possibilité de passer de l'un à l'autre segment de manière plus aisée et en particulier du non-emploi à un



emploi sur le marché du travail primaire qui offre le plus de garanties et de sécurité;

- la qualité de l'emploi a également été retenue comme un élément d'attention, en fonction des conditions de travail, mais aussi des relations au sein de l'emploi;
- la qualité des transitions a également été prise en compte dans la construction des indicateurs, avec l'accent mis sur la possibilité de choix réels dans le chef de l'individu, l'existence d'un accompagnement de qualité, une dimension sécurisante des transitions et la possibilité d'acquisition de nouvelles compétences. Il a été proposé d'intégrer de nouveaux indicateurs dans les Enquêtes forces de travail de façon à disposer de points de vue individuels en la matière. À cet égard, Christine Mainguet, attachée scientifique à l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS), a salué la démarche positive de s'interroger sur la qualité des transitions, notamment en privilégiant le point de vue des bénéficiaires. Elle a mis l'accent sur la nécessité de travailler sur l'ensemble des transitions, quel que soit l'âge, et sur la qualité et le coût des politiques publiques;
- enfin, le contexte institutionnel est considéré comme un élément indispensable à prendre en compte, notamment par rapport à l'apprentissage tout

au long de la vie, au marché du travail, à la protection et au dialogue sociaux. En complément, Stéphane Thys, responsable de l'Observatoire bruxellois du marché du travail, a mis l'accent sur l'importance des indicateurs de contexte et sur la difficulté des services publics de se positionner sur un marché des transitions marqué par la libéralisation et la concurrence. Sur ce point, Christine Mainguet a posé la question épineuse de la compréhension et de l'appropriation des outils d'évaluation par les commanditaires politiques.

Ces indicateurs ont été intégrés dans des tableaux de bord et pouvant être présentés sous formes de radars, permettant d'une part une analyse fine de la situation de flexicurité dans chaque Etat membre et d'autre part un monitoring politique et des comparaisons entre Etats membres sur la durée.

#### Une approche en débat

Lors du débat, Eric Buysens, directeur du service d'études de la FGTB<sup>17</sup>, a fondamentalement contesté le concept de « flexicurité » où l'on entendrait plus la notion de flexibilité que celle de sécurité. *« Tout le monde au statut précaire ? »* De manière plus générale, il constate que *« l'organisation de la transition professionnelle est un élément du volet "sécurité" de la notion de flexicurité. Sa mise en avant par la Commission européenne tient aussi à ses revers en matière de généralisation de la flexicurité »*. *« La*

*notion de transition est un objet d'étude sociologique, rappelle-t-il. Mais cette notion est devenue un discours politique à travers certains dispositifs : Programme de transition professionnelle, prime de transition professionnelle, etc. Le risque est que maintenant cela devienne un statut : on n'aura plus de chercheurs d'emploi mais des personnes en transition. On a parlé de "chômeur", de "demandeur d'emploi" puis de "chercheur d'emploi". Bientôt on dira "transitionneur". On crée un espace social à part avec ses codes, acteurs et statuts, droits et devoirs.» Et d'appeler à manipuler le concept avec précaution.*

Eric Buysens a également tenu à mettre l'accent sur la dimension collective du travail, beaucoup trop absente des débats et des indicateurs. *« Je ne retrouve pas dans les critères de qualité d'emploi (et qui l'était avant) le critère "être dans des relations collectives du travail" »*. La Commission européenne engage les services publics de l'emploi dans ce chantier de la flexicurité. On se dirige vers l'aide à l'accompagnement sur mesure, la gestion généralisée des carrières individuelles, la Construction de projet professionnel généralisée, alors que c'est impossible à réaliser, mais on oublie les modes de placement, l'intervention sur les publics-cibles, sur des éléments de correction. »

17. Fédération générale du travail de Belgique.



# Chapitre 3

## Mises en perspective et (pro-)positions

### *1. Le point de vue de l'OCDE : vers une génération sacrifiée?*

**Observant les jeunes dans la crise de l'emploi, Anne Sonnet, responsable du projet sur l'emploi les jeunes à la Direction de l'Emploi, du Travail et des Affaires sociales de l'OCDE, se pose la question de savoir si la génération actuelle est sacrifiée. Non, répond-elle, soulignant toutefois que le risque est grand d'avoir des groupes laissés pour compte.**

La question des jeunes et de l'emploi est étudiée en détail par l'OCDE depuis 2006. Depuis plus de quatre ans, 16 rapports ont été publiés sur 16 pays s'inscrivant sur une base volontaire dans une démarche d'examen approfondi.

Les six derniers rapports rendent particulièrement compte de la crise, souligne Anne Sonnet, et les jeunes apparaissent comme les premières victimes de la montée du chômage. Les moins âgés ont toujours été plus fragiles face à l'emploi, mais leur situation était meilleure avant 2007.

Anne Sonnet distingue deux grands groupes de jeunes plus spécifiquement sujets à difficultés :

- Les jeunes laissés pour compte, souvent issus de l'immigration, sans diplôme et qui vivent dans des quartiers défavorisés;
- Les débutants en mal d'insertion, souvent diplômés, qui font des allers-retours fréquents entre emplois temporaires, chômage et inactivité.

Comparant la situation en Europe à celle observée aux États-Unis, Anne Sonnet indique que, outre-Atlantique, le nombre de jeunes laissés pour compte est plus faible que chez nous. Ils retournent en effet beaucoup plus souvent dans un système scolaire qui leur donne plus facilement une seconde chance. En Europe, au contraire, la reprise d'études est peu courante.

Poursuivant son analyse de l'impact de la crise sur les jeunes, Anne Sonnet souligne que celle-ci les a durement frappés et que le taux de chômage devrait rester relativement élevé dans cette catégorie d'âge. De surcroît, la taille des deux groupes à risque s'est accrue et même les jeunes normalement performants ont des risques de connaître un chômage de longue durée.

La responsable de projet sur l'emploi des jeunes de l'OCDE distingue donc plusieurs défis collectifs :

- En premier lieu, il s'agit d'empêcher les jeunes qui quittent l'école durant la crise de devenir « une génération sacrifiée ». Il faut, pour ce faire, assurer une meilleure coopération entre l'enseignement et les services de l'emploi et maintenir en contact avec le marché du travail ceux qui ne sont pas directement aptes à travailler. Anne Sonnet cite ici les exemples du Danemark, où les allers-retours emploi-chômage-études sont plus fréquents, où une sorte d'apprentissage par essais et erreurs est mise en place, et ceux des « écoles de la seconde chance » développées en France.
- Il est nécessaire aussi de garantir un filet de sécurité et d'offrir aux jeunes un accès à l'emploi et à la formation aux jeunes travailleurs. Selon ce principe dit « d'engagements réciproques », les allocations d'éligibilité au chômage sont rendues temporairement plus favorables.



■ Il faut enfin rendre plus efficaces les mesures en faveur des jeunes les plus éloignés de l'emploi et renforcer la protection sociale des jeunes les plus démunis. Veiller par exemple à ce que les jeunes aient une seconde chance en échange d'une aide sociale. Enfin, pour soutenir la reprise et aider les jeunes à s'intégrer sur le

marché du travail, l'OCDE préconise des réformes ayant pour objet de veiller à ce que chacun quitte l'enseignement avec des compétences requises sur le marché du travail, de rendre la transition moins abrupte entre l'école et l'emploi et de s'attaquer aux barrières à l'emploi du côté des jeunes.

## 2. Vue de l'Europe : privilégier les collaborations tous azimuts

**Invitées à s'exprimer lors de la table ronde de clôture, deux représentantes de la Commission européenne ont jeté un autre coup de projecteur sur la problématique de la transition école-emploi. Collaborations tous azimuts et apprentissage tout au long de la vie apparaissent comme des éléments nécessaires pour faire évoluer cette question.**

Christiane Westphal, coordinatrice du programme «Jeunesse en mouvement» à la DG Emploi, Affaires sociales et Égalité des Chances de la Commission

européenne, relève dans un premier temps que la crise a frappé plus durement les jeunes et que les problèmes de chômage, avec des taux très élevés, touchent plusieurs grandes villes en Europe. La Belgique paraît même s'en sortir plutôt bien... Elle appuie la nécessité, pour éviter le décrochage des jeunes, d'investir très tôt dans leur suivi – soit avant même leur entrée à l'école – et d'accompagner les jeunes tout au long de leur parcours de formation.

L'opinion de Susanne Kraatz, Policy Officer au «Service d'emploi et mobilité de l'emploi» de la DG Emploi, Affaires sociales et Égalité des Chances de la Commission européenne,

est relativement similaire. Elle revient sur la notion de «Lifelong Learning», relevant que ce dont un jeune a besoin, c'est aussi l'aptitude à gérer sa propre carrière, à s'auto-évaluer, à collecter de l'information sur les métiers, à se frayer un chemin dans le monde de la formation et du travail. Soutenir les collaborations entre les différents intervenants, et en particulier entre les services publics en charge de l'emploi et le secteur de l'éducation, est une des manières d'y remédier. La mise sur pied d'un réseau européen de laboratoires des transitions serait utile pour observer l'évolution de la question de la transition école-emploi et dégager les bonnes pratiques.

## 3. Transition école-emploi : la voix des jeunes

**Alexandre Govaerts est coordinateur de la Commission Emploi du Conseil de la Jeunesse francophone. Invité à porter la voix des jeunes lors de la table ronde de clôture du colloque, il présente les résultats de plusieurs mois de consultation des jeunes.**

Au cours des derniers mois, les Conseils de la Jeunesse belges (francophone, germanophone et néerlandophone) ont organisé de nombreuses consultations sur

l'emploi des jeunes dans le cadre d'un «Dialogue structuré» mené à l'échelle européenne. Ce processus de consultation est organisé dans tous les États membres

de l'Union européenne de janvier 2010 à avril 2011. Il aboutira à la rédaction d'une résolution européenne qui sera votée durant la présidence hongroise.



Dans sa phase de définition des priorités de travail au niveau européen, les jeunes ont dégagé sept axes principaux :

- la généralisation et la régulation des stages en cours de formation,
- l'information sur le monde du travail dans tous les réseaux d'enseignement,
- l'accompagnement actif des

jeunes vers l'emploi par les autorités compétentes,

- l'importance des échanges linguistiques,
- l'encouragement des entreprises à recruter des jeunes,
- la stimulation des initiatives individuelles chez les jeunes
- et le soutien aux familles défavorisées dans l'éducation de leurs enfants.

Enfin, il souligne par ailleurs que le «laboratoire européen des transitions», dont la création est envisagée lors de ce colloque, est une initiative intéressante et que les Conseils de la jeunesse souhaitent y être étroitement associés en y bénéficiant d'une représentation effective.

## 4. Neuf messages-clés et réactions des Ministres

**Animateurs de la table ronde de clôture du colloque, Thomas Lemaigre et Aude Garelly, de l'Agence Alter, ont présenté les neuf messages clés issus des interventions et échanges ayant eu lieu lors des conférences et des ateliers. Cinq ministres concernés par la question de la transition école-vie active – ou leur représentant – sont invités à réagir à partir de leurs compétences propres, mais aussi en fonction des liens et interactions entre leurs matières et celles des autres, puisque le concept de transitions questionne les découpages traditionnels. Il s'agit de la ministre fédérale de l'Emploi Joëlle Milquet, de la ministre communautaire de la Jeunesse Evelyne Huytebroeck, de la ministre communautaire de l'Enseignement obligatoire et de promotion sociale Marie-Dominique Simonet, du membre du Collège de la Cocof en charge de la formation professionnelle Emir Kir et du ministre régional bruxellois de l'Emploi Benoît Cerexhe.**

### Message-clé 1

**Quelle(s) jeunesse(s)?  
Quelle(s) transition(s)?**

Nous sommes face à une jeunesse défavorisée à Bruxelles, qui a pris la crise économique de plein fouet, alors même que le noyau dur des jeunes éloignés de l'emploi était problématique. L'OCDE pose même la question d'une génération sacrifiée. Abordant la question de la transition école-emploi, il apparaît d'abord incontournable de se demander de quelle(s) jeunesse(s) il s'agit. On a affaire à des jeunes qui sont au seuil de plusieurs transitions au même moment : de l'école vers l'école, de

l'école vers le marché de l'emploi, de l'adolescence vers l'âge adulte, du logement chez les parents au logement chez soi, etc. Le souci n'est pas tant d'être en transition que de se retrouver dans trop de transitions à la fois, vers des horizons plus ou moins bouchés (difficulté de trouver un emploi, mais aussi un logement autonome, de construire une famille si on le souhaite...)

Une piste de réflexion se dégage donc : il apparaît nécessaire de soutenir une politique de la jeunesse intégrée, qui prenne en compte les multiples dimensions des jeunes, et de ne pas penser la transition uniquement

en termes de chemin vers l'emploi, mais aussi en termes de découverte de soi et d'autres parcours que ceux menant immédiatement au travail, comme l'ont démontré certains des responsables de dispositifs présentés lors du colloque.

Réagissant sur ce point, la ministre Huytebroeck souligne qu'elle a en charge non seulement la jeunesse et l'aide à la jeunesse mais aussi l'environnement et la rénovation urbaine. Sa vision est donc plus élargie et son point de vue est d'ordre socio-économique. «*Je veux être porteuse d'un message sur la manière de gérer la transition*



*vers l'indépendance, par rapport à sa famille, à son milieu social, à son origine géographique, et ne pas rester sur des considérations strictement financières», insiste-t-elle.*

Cela étant dit Evelyne Huytebroeck n'en oublie pas moins que, à Bruxelles, dans certains quartiers, la demande des jeunes c'est d'abord un emploi. *«Ne dénigrons pas la priorité à la création d'emploi, même s'il faut élargir le champ de la réflexion sur l'horizon de la transition et sur les parcours»*, explique la ministre.

Baudouin Duelz, chef de cabinet adjoint de Marie-Dominique Simonet, en charge de l'enseignement obligatoire et de promotion sociale, relève quant à lui qu'on ne s'est pas encore beaucoup posé la question de la transition dans le monde scolaire où le concept est peu utilisé. Et confirme que les jeunes doivent faire face à plusieurs types de transition dans un court laps de temps: vers la formation, vers l'emploi, vers des projets de vie, etc. pour lesquels la formation est une clef importante. Or *«dans l'enseignement on forme les jeunes et puis on a tendance à*

*penser qu'ils vont naturellement se débrouiller».*

Antoine de Borman, directeur de cabinet adjoint de Joëlle Milquet, confirme que les jeunes ne forment pas un groupe homogène. Selon lui, les éléments importants dans la question de la transition vers l'emploi sont le niveau de qualification et l'origine ethnique et sociale des jeunes. Il relève que l'action de son cabinet a été, durant la crise, de protéger au maximum les emplois existants. Il revient ainsi sur la mise au point du plan Win-Win<sup>18</sup> pour les jeunes les moins qualifiés.

Baudouin Duelz précise par ailleurs qu'au plan scolaire le décret qui régit les Classes passe-relles pour primo-arrivants «sera aménagé pour être plus efficace».

## **Message-clé 2** **L'école et ses marges**

**Lorsqu'on pense transition, on pense aussi aux jeunes avec lesquels l'école ne réussit pas, soulignent les questions de décrochage, rattrapage, remédiation, etc. À travers les deux jours du colloque, on note que les acteurs qui sont porteurs de ces questions et de solutions pour y répondre se trouvent pour la plupart en dehors ou à la marge du système scolaire: école de la deuxième chance, dispositifs d'accrochage, écoles de devoirs, promotion sociale, validation des compétences acquises par l'expérience... Est-ce qu'on se contente d'acter cela? Est-ce qu'on amène des changements, des réformes du système scolaire pour**

**limiter le fait que les enjeux d'accrochage et de remédiation reposent plus sur les acteurs associatifs que sur l'école elle-même? Ou faut-il soutenir massivement des dispositifs qui «rattrapent» l'école, piste privilégiée par l'OCDE?**

**Autre enjeu: il apparaît indispensable de repenser la séquence scolarité-carrière. Et de permettre aux jeunes d'interrompre leur trajectoire scolaire pour faire autre chose, comme le souligne Bernard Gazier, tout en donnant de la valeur sur le marché de l'emploi à d'autres «signaux» que le diplôme, expériences acquises dans ces nouvelles formes de transition.**

**Enfin se pose la question de l'âge à partir duquel parler de métier et d'emploi à l'école.**

Pour Evelyne Huytebroeck, il y a une priorité: replacer le jeune au centre des débats, sans naïveté, sans angélisme, et remettre en avant l'image positive du jeune, son projet, qui n'est pas forcément axé uniquement sur l'emploi. Se pose alors la question du registre des compétences, qui pousse vers une manière nouvelle d'aborder la problématique, vers une autre culture envisageant les parcours comme non linéaires.

Et la ministre d'en référer au «Plan jeunesse de la Communauté française» qui permettra de remettre le jeune au cœur de différentes politiques, et entre autres celles concernant l'emploi.

Du côté d'Emir Kir, le constat n'est pas rose. L'enseignement doit être prioritaire et le défi

18. Pour plus d'informations: [www.rva.be/web\\_Embauche/D\\_accueil/SubcontentFR.htm](http://www.rva.be/web_Embauche/D_accueil/SubcontentFR.htm)



dans les quartiers défavorisés est énorme. Il y a bien sûr des élèves qui s'en sortiraient, avec du coaching pour certains, et puis il y a tous les autres. Pour eux, les dispositifs existants ne sont plus suffisants.

À la question de savoir à partir de quand il faut débattre de la question du métier, Emir Kir estime que cela doit être réalisé en permanence, et dès le plus jeune âge, au moins pour ce public. Il faut donc diversifier les actions en ce sens.

Baudouin Duelz, du cabinet de Marie-Dominique Simonet, rappelle quant à lui qu'il y a déjà beaucoup de moyens différents mis en œuvre, y compris dans le système scolaire même, dont l'encadrement différencié. Pour assurer l'efficacité de l'ensemble de ces moyens, il faut adopter une approche plus intégrée, plus maillée, et jouer sur la complémentarité, indique-t-il. À Bruxelles, par exemple, la structuration en bassins de vie pourrait apporter une première réponse.

Enfin, le directeur de cabinet adjoint de Marie-Dominique Simonet affirme son soutien à l'élargissement de la notion de parcours formation-emploi. «*Il faut des parcours variés et personnalisés. Mais il faudrait déjà que des parcours soient créés et que des parcours alternatifs soient rendus possibles. Maintenant c'est celui du combattant, particulièrement quand on sort des études avant terme, on n'a rien.*» Sur ce plan, la ministre de l'Enseignement a ainsi initié une expérimentation de certification par unités (et non plus par année) qui, généralisée, permettrait de

lutter contre le redoublement et l'abandon en motivant les élèves (en valorisant et reconnaissant ce qu'il a déjà atteint comme compétences), mais aussi de rendre les abandons avant terme moins dramatiques: «*L'élève part avec les unités acquises, qu'il pourrait faire reconnaître dans un parcours ultérieur*», précise-t-il. Pour lui, «*le défi est de faire en sorte que tous les élèves bruxellois maîtrisent au minimum les compétences de base à 12 ans, voire 14 ans.*»

### **Message-clé 3** **Plus que l'accès,** **l'accrochage ou le** **«raccrochage»**

**Avec la question de l'accès à la formation ou à l'emploi, c'est de plus en plus celle de l'accrochage, voire même du raccrochage, qui se pose. Il s'agit d'aider les jeunes à rester à l'école, à rester en formation, ou en emploi, et à y trouver leurs marques. Accrocher, c'est répondre aux besoins, valoriser les potentiels, faire des pronostics, pas seulement des diagnostics. Différents outils existent pour y parvenir, dont le job-coaching, le mentorat, la mise sur pied des SAS (services d'accrochage scolaire) autour de l'école. Il s'agit aussi de ne pas amener les jeunes au seuil de quelque chose et puis de les laisser ainsi, livrés à eux-mêmes.**

**Peut-être faut-il envisager la transition école-emploi différemment et positionner les jeunes par rapport à leurs ressources plutôt que par rapport à leurs résultats?**

**Poursuivant dans cette veine, des orateurs poussent même la**



### **proposition clin d'œil de s'orienter vers la création d'un métier d'«accrocheur»...**

Pour Emir Kir, c'est évident, l'accrochage ou le raccrochage sont indispensables et le métier ou la fonction d'«accrocheur» serait bien nécessaire! «*Il faut réagir dès qu'un enfant ne vient plus à l'école, sinon on s'enlise dans les difficultés.*» Et de pointer qu'à Bruxelles, environ 15.000 personnes sont formées grâce aux différents dispositifs de formation et d'insertion et que 60% trouvent un travail dans l'année qui suit la formation.

Sur l'enjeu de l'accrochage, Evelyne Huytebroeck explique quant à elle que différents services d'accrochage scolaire ont été reconnus cette année. Elle mentionne en outre des services complémentaires tels que les écoles de devoirs.

Sur cet aspect spécifique, le représentant du cabinet du ministre Cerexhe rappelle la nouveauté que constitue la construction du projet professionnel généralisée à Bruxelles depuis le 30 juin 2010.

### expériences autres que formatives, comme l'année citoyenne développée par Solidarité, et y sensibiliser les employeurs?

L'objectif est de ne pas laisser le jeune s'enliser dans une perte de confiance et d'estime de soi. Il est suivi par un conseiller et bénéficie d'un diagnostic. Ce dispositif, qui cible plus particulièrement les jeunes sortant de l'enseignement sans diplôme du secondaire, sera bientôt évalué, mais avait donné avant sa généralisation de bons résultats de mise à l'emploi: une augmentation de 20% de chances d'avoir un emploi.

#### Message-clé 4 Le droit à la découverte de soi-même, pour les jeunes défavorisés aussi

**De nombreux intervenants durant le colloque ont souligné l'importance de ne pas travailler que sur l'emploi, mais de traiter aussi des compétences sociales (respect de l'horaire, adhésion au collectif, connaissance de la société...), des savoir-être, etc. qui sont indispensables à la vie active. Des dispositifs dont la finalité première n'est pas que l'emploi, se développent et trouvent un écho auprès des jeunes. Ils seraient d'autant plus pertinents dans un contexte où il n'y aura plus de travail pour tout le monde, et notamment pour les peu qualifiés. Dans le monde du travail aujourd'hui, la formation et le diplôme restent la porte d'entrée, mais ce sont les compétences sociales et la « position culturelle » qui sont la clef. Rappelons que la Région bruxelloise a les chômeurs les mieux formés du pays, et le plus grand nombre de chômeurs. Les acquis quels qu'ils soient devraient pouvoir être mieux valorisés. Mais comment prendre en compte, comme bagage en plus, des**

Pour Emir Kir, particulièrement sensible à la question de l'immigration à Bruxelles, ce qui doit être valorisé, ce sont d'abord les diplômes étrangers. Ce point devrait être abordé à l'occasion d'un prochain gouvernement de la Communauté française, affirme-t-il.

Yvon Jadoul, le représentant du cabinet du ministre Cerexhe, souligne au passage qu'en ce qui concerne la diversité en région bruxelloise, il existe déjà toute une série d'instruments (plans de diversité, label diversité, etc.) via le Pacte territorial pour promouvoir la diversité au sein des entreprises de la Région, notamment en accordant une attention particulière à des groupes cibles comme les jeunes, les femmes ou les personnes d'origines immigrées. Par ailleurs, la technique du CV anonyme a été mise en œuvre depuis fin septembre et les premières évaluations arriveront bientôt.

#### Message-clé 5 Oublier parfois le schéma « parcours » pour le « noyau dur »

Pour les jeunes les plus éloignés de l'emploi, il apparaît crucial de prendre distance par rapport au schéma classique du parcours d'insertion. Il est parfois plus opportun de répondre à l'urgence et de mettre les jeunes à l'emploi, puis de régler dans la foulée les problèmes sociaux



**et les déficits de compétences. Il faut rendre l'emploi accessible rapidement plutôt que d'envisager des parcours abstraits de trois ou quatre ans, mobiliser des techniques efficaces de maintien à l'emploi, et travailler avec les entreprises sur les conditions de recrutement, d'accueil et de maintien des moins qualifiés. Une piste immédiate serait de rééquilibrer les critères de financement des dispositifs, en les subsidiant et les évaluant sur leur mission d'intervenant du marché de l'emploi (repérage de niches d'emploi, appui au recrutement avec les entreprises du territoire, mobilisation du tissu économique local...), pas seulement sur celle d'accompagnement des demandeurs d'emploi.**

#### Message-clé 6 Comment réguler le secteur des transitions?

La transition professionnelle est devenue un secteur à part entière,



avec ses acteurs propres et ses institutions, qui relèvent des compétences de plusieurs départements. Comment pilote-t-on ce secteur? Comment le régule-t-on? Cette préoccupation a été formulée par nombre de participants, y compris sous la forme d'un appel à l'innovation institutionnelle et politique.

L'un des modèles procède de la vision libérale, comme en matière de placement des demandeurs d'emploi, ou de celle du quasi-marché, comme dans le système scolaire. Les opérateurs y sont mis en concurrence, ce qui pousse le système à mettre sur le côté les personnes les plus éloignées de l'emploi, même quand il intègre des discriminations positives à leur égard.

Certains ont plaidé pour le modèle empirique, de réseau, de partenariat – historiquement prépondérant à Bruxelles et dont les missions locales sont l'un des maillons principaux. Mais, a-t-on aussi relevé, celui-ci a atteint ses limites, notamment parce que la logique d'activation des demandeurs d'emploi, avec

ses modalités de contractualisation contrainte notamment adressées au noyau dur, a réduit la liberté d'action des opérateurs et les potentiels d'évolution du secteur, obligé aujourd'hui face aux crises de mettre l'accent sur des réponses sociales et non économiques. L'inquiétude pointe dans la mesure où cette logique d'activation semble faire fortement consensus au niveau politique, le mettant en décalage avec la réalité perçue par les acteurs de terrain.

Evelyne Huytebroeck abonde dans ce sens: «*Comme ministre dans quatre assemblées, je confirme qu'on ne s'en sortira que si l'on fait des passerelles: jeunesse et emploi, jeunesse et contrats de quartier, jeunesse et lien social, etc.*» Selon elle, une vision plus intégrée de toutes les politiques doit être portée à tous les niveaux.

Antoine de Borman, représentant de Joëlle Milquet, va dans le même sens. L'une des questions transversales importantes est celle de la clarification des

responsabilités (et donc des missions) des différents acteurs par rapport à cette transition: celles de l'école et des services publics de l'emploi. Il souligne d'ailleurs que, si la réforme de l'État est perçue par beaucoup comme une menace, elle peut aussi être porteuse d'opportunités, notamment dans ce champ-là, spécialement pour Bruxelles.

### Message-clé 7

#### **Mieux impliquer le monde économique dans ces réflexions et soutenir aussi l'entrepreneuriat comme voie d'accès à la vie active**

Porter ces questions et ces enjeux auprès du monde économique doit être un défi permanent pour les organisateurs du colloque. En effet, celui-ci constitue une clé importante d'accès à la vie active. Pourtant, peu de réflexions ont été menées sur la question de l'entrepreneuriat social, de l'auto-emploi, de l'entrepreneuriat ethnique ou de l'entrepreneuriat informel lors de ces deux jours, soulignent les orateurs.

On a aussi noté que le monde économique se mobilise plus facilement sur des enjeux sectoriels<sup>19</sup> qui constituent pour eux la porte d'entrée privilégiée dans les enjeux sociaux généraux ou transversaux. Leur implication dans un processus comme «*l'Alliance emploi-environnement*» en Région de Bruxelles-Capitale tend à le confirmer.

Emir Kir confirme: «*Les entreprises ont une responsabilité énorme en matière de cohésion sociale et il faut que l'activité économique*

19. Bien que le colloque n'ait pas abordé cette thématique, la CCFEE a adopté un avis (avis 80) portant sur les collaborations des Fonds sectoriels avec les opérateurs d'enseignement et de formation à Bruxelles, ainsi que des recommandations pour améliorer leur contribution. Le document est disponible sur [www.ccftee.be/index.php?avis](http://www.ccftee.be/index.php?avis)



*bénéficie aux jeunes des quartiers dans lesquels elles s'installent ou développent des projets.»* Lors des rencontres qu'il a avec des responsables d'entreprise, Emir Kir leur propose de travailler avec les missions locales pour trouver de la main-d'œuvre sur place, dans les quartiers. De plus, Emir Kir demandera au Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale un avis sur la question de la valorisation des titres de compétences par les milieux professionnels.

Le représentant du cabinet de Joëlle Milquet indique par ailleurs que, au niveau fédéral, un projet de responsabilisation des employeurs, en particulier sur les jeunes les moins qualifiés, est à l'étude.

**Message-clé 8**  
**Cessons de considérer Bruxelles comme un champ de bataille linguistique**

**Arrêter de considérer Bruxelles comme un champ de bataille linguistique, entre institutions francophones et**

**néerlandophones, permettra d'éviter une partie des complications en termes de lisibilité des offres de transition, d'insertion, d'accès à l'emploi.**

**De surcroît, plusieurs intervenants au colloque ont relevé qu'il n'existe pas de cours de langue dans l'enseignement professionnel à Bruxelles!**

Baudouin Duelz, pour le cabinet de Marie-Dominique Simonet, confirme le manque de cours de langue adaptés dans le professionnel. C'est un réel défi mais encore faudrait-il trouver les professeurs pour donner les cours... Il est par contre envisageable de fixer des compétences à acquérir en lien avec les métiers. Cela peut se faire dans le cadre européen de l'apprentissage des langues, et pas nécessairement par des «cours» au sens traditionnel. Il faut dans ce sens multiplier les moyens d'apprentissage: cours pour adultes, stages, apprentissage de langue directement liés aux métiers, etc.

Yvon Jadoul, représentant le ministre Benoît Cerexhe, explique de son côté que le Ministre est particulièrement attentif à la problématique de la connaissance des langues à Bruxelles. Des études ont clairement démontré l'importance de la connaissance des langues à Bruxelles. C'est pourquoi le budget attribué aux chèques-langue va encore augmenter et qu'un Plan Langue a été élaboré entre la Région de Bruxelles-Capitale et la Cocof, en collaboration avec le ministre Kir ainsi qu'avec des collègues en charge de l'enseignement.

**Message-clé 9**  
**Observer et analyser pour gouverner: un impératif**

**Au terme de ce colloque, le constat est fait d'un manque de connaissances et de visualisation des transitions des jeunes; et particulièrement des NEET, les «Not in employment, education or training», jeunes qui sortent des parcours balisés, c'est-à-dire ceux qui «tournent autour de l'école» et des parcours de transition en général. Le système scolaire, avec ses cloisonnements, et les impacts négatifs de son organisation, est trop mal connu, et donc trop mal évalué ou analysé. Mieux connaître pour mieux décider est un impératif. Mais, aussi, analyser les dispositifs de transition et leurs interactions. Comme cela a été souligné pendant les ateliers, quid de ceux qui sortent des parcours - scolaires, formatifs, professionnels - balisés par les institutions? Où sont-ils? Quid de ceux qui ne sont plus que dans un espace transitionnel indéfini, qui n'en sortent pas et sont à la frontière entre chaque pilier du triangle école, formation, emploi? Un des freins à cette connaissance est le fait que les outils de mesure et d'analyse sont ou européens, ou nationaux, alors que c'est au niveau régional que la question se pose. Les connaissances sont trop souvent basées sur des hypothèses politiques. Il faut - comme la CCFFEE s'y est efforcée avec ses séminaires - s'armer de statistiques pertinentes et représentatives, d'études de terrain, et de processus de discussion entre acteurs des trois systèmes.**

**Un projet de réseau européen de «laboratoires des transitions», projet fort porté par la CCFFEE et une**



**partie des orateurs ou participants au colloque, est l'une des clefs pour y répondre. Si en plus il rend publiques, comparables et utiles les évaluations, il sera un outil incontournable pour répondre aux enjeux des transitions entre l'école et la vie active.**

Evelyne Huytebroeck est claire: «*On est preneurs! Si cela peut bousculer, en Belgique, la manière de voir les transitions, le colloque aura "shooté" dans la fourmilière et cela aidera dans le travail que l'on mène sur les questions de jeunesse.*»

Baudouin Duelz, représentant la ministre Dominique Simonet, s'est dit tout à fait favorable à un «laboratoire des transitions». «*Nous manquons d'outils statistiques, précise-t-il, c'est pourquoi*

*nous tentons de développer des indicateurs. La production de statistiques de suivi est une préoccupation de l'ensemble des gouvernements. La Communauté française y travaille avec les Régions et la Commission communautaire française. Il s'agit là d'un réel besoin: on ne sait par exemple pas ce que deviennent nos jeunes après le diplôme, quand ils l'ont...*»

Yvon Jadoul, représentant du ministre Cerexhe, a également souligné tout l'intérêt de porter au niveau européen le projet de laboratoire francophone belge des transitions, appuyé sur un travail en réseau relatif aux statistiques. À ce propos, le ministre Kir avait indiqué précédemment vouloir prendre un peu de temps

pour analyser les propositions, eu égard précisément à ces contacts politiques sur la question des statistiques.

Dans ce cadre, Antoine de Borman, représentant de la ministre fédérale de l'Emploi, a rappelé à ce sujet que la récente conférence de Gand intitulée «La flexicurité au service des travailleurs: renforcer les transitions positives» a été suivie d'un travail du «comité de l'emploi» (qui prépare les conseils européens de l'emploi), qui a adopté un avis sur la qualité des transitions et les indicateurs liés à ces qualités. «*Il est important de voir ce qui se fait au niveau européen pour renforcer le panel des indicateurs existants liés à la qualité de l'emploi*», a-t-il précisé.

## 5. Intervention finale du ministre de la Formation professionnelle

Ensuite, Emir Kir, ministre de tutelle de la CCFEE, est intervenu sur l'ensemble de sa politique de formation professionnelle mise en œuvre pour la Cocof<sup>20</sup>. Il a rappelé que le défi de l'insertion professionnelle des jeunes est un

enjeu majeur pour la Région de Bruxelles-Capitale. Pour relever ces défis, un budget additionnel de 4 millions d'euros sera alloué au secteur afin de financer notamment l'organisation d'une offre de formation supplémentaire pour

accompagner au mieux les jeunes de moins de 25 ans en obligation de convenir d'une Construction de Projet Professionnel (CPP). Potentiellement 1.800 jeunes supplémentaires pourraient faire appel au dispositif de formation.

20. Son discours est téléchargeable sur le site du Colloque: <http://colloque.ccfée.be/>, dans la partie « Documents ».



# Quelle approche

## des transitions entre l'école et la vie active?

**Au terme de ce compte rendu, la Commission consultative Formation Emploi Enseignement n'a pas pour intention de tirer des conclusions définitives de deux journées de débats extrêmement denses, mais bien d'identifier les réflexions et questions interpellantes susceptibles de nourrir les travaux ultérieurs de ses membres. La richesse des interventions qui ont jalonné le colloque et des apports des participants dans les débats nous a donc plutôt conduits à tenter de les relire à la lumière du fil rouge des deux journées : les transitions des jeunes de l'école à la vie active. De nombreuses propositions destinées à améliorer ces transitions ont été formulées, des freins et leviers pour l'action ont été identifiés, des dispositifs concrets avancés. Il appartient aux Membres de la CCFEE de les examiner et de s'en inspirer ou non dans le cadre de leur prochain avis sur cet enjeu. Ce texte final se centrera quant à lui sur la question de savoir comment approcher ces transitions.**

### Un enjeu crucial pour les jeunes

Ces transitions constituent d'abord et avant tout un objet d'analyse et d'attention central pour les acteurs de l'enseignement, de la formation et de l'emploi dans le dialogue qu'ils doivent continuer à construire et à renforcer, et tout

particulièrement dans des grandes villes comme Bruxelles.

La qualité des transitions qui marquent l'entrée dans la vie active conditionne fortement le déroulement des étapes suivantes. Ainsi, comme le souligne Bernard Gazier, les choix de vie auxquels sont confrontés les jeunes (et tout particulièrement les jeunes femmes) à la sortie des études sont multiples, difficiles à gérer de manière cohérente et fortement déterminants pour la suite de leur insertion sociale et professionnelle. De manière générale, les politiques menées ces dernières années en faveur des jeunes en Région de Bruxelles-Capitale ont insisté sur le caractère crucial de la « première expérience professionnelle » pour l'accrochage dans la vie active.

Le concept de « transition » est de plus en plus systématiquement évoqué, notamment au niveau européen. Le risque est bien évidemment qu'il devienne le nouveau paradigme à la mode et un peu fourre-tout. La transition ne constitue certainement pas un précepte normatif : les transitions ne sont ni bonnes ni mauvaises en elles-mêmes, mais certaines sont

plus positives que d'autres. Elles offrent des opportunités à certains mais sont des moments de fragilisation à haut risque pour d'autres. Ces transitions négatives mènent par exemple au chômage ou d'un statut précaire à un autre dans un réel « labyrinthe » sans aucune perspective d'amélioration. Elles ont aujourd'hui tendance à se multiplier, particulièrement dans les périodes de basse conjoncture pour les moins de 25 ans. Anne Sonnet parle ainsi de « génération sacrifiée », non seulement par la pénurie d'emploi provoquée par la crise, mais également par la vision négative que l'on attache souvent aux personnes connaissant de nombreuses ou de longues périodes de « transition », nécessairement « suspectes » aux yeux de beaucoup d'acteurs. Dans nos pays, *« si un jeune change beaucoup de fonction, les gens se disent : c'est un instable »*, explique ainsi Bernard Gazier. Nombre d'intervenants en ont appelé sur ce plan à un changement de regard sur ces transitions et celles et ceux qui les vivent, jeunes ou moins jeunes.

### Une approche collective et interactive

De nombreux intervenants ont appelé à privilégier une approche



collective et interactive des transitions. Envisager celles-ci comme des « processus temporaires » (Bernard Gazier, Université de Paris 1) et des « interdépendances » (Abraham Franssen, FUSL Bruxelles) permet de mieux comprendre combien interagissent « l'amont et l'aval » des transitions, mais également les interventions spécifiques des différents acteurs ainsi que les positions de l'ensemble des publics. Si les individus, les acteurs et les systèmes sont dépendants l'un de l'autre, rendre les transitions « positives » ne peut se faire que par la négociation collective et la coopération d'acteurs différents développant des visions globales partagées.

C'est ce qu'oublie les approches qui en viennent à « responsabiliser » les seuls individus, le plus souvent les plus fragiles, en se concentrant uniquement sur leurs caractéristiques et leurs trajectoires. À différents moments du colloque, il a été souligné combien cette vision individualisante nous condamne à subir une flexibilisation et une précarisation généralisées. Dans une approche collective des transitions, la responsabilisation concerne nécessairement l'ensemble des institutions, des acteurs et des publics. Dans ce cadre, il apparaît plus clairement que privilégier un seul « public-cible », tel que « les jeunes peu qualifiés », rencontre nécessairement des limites : stigmatisation, effets d'aubaine, « vases communicants »... Au contraire, et même si elles rencontrent de nombreux écueils pratiques comme l'ont montré les présentations de certains dispositifs, des politiques intégrant différents publics

peuvent favoriser les premières expériences professionnelles des uns et la formation continue ou les congés parentaux, voire l'engagement associatif des autres. L'approche par les transitions permet de prendre conscience que la mobilité des uns dépend de celle des autres, et ce dans une perspective intergénérationnelle qui reste à construire.

#### **Enrichir les travaux de la CCFEE**

Cette approche « collective et interactive » des transitions vient nécessairement enrichir et approfondir la perspective développée par la CCFEE depuis sa création en 1997. Comme rappelé lors du Colloque organisé pour ses dix ans<sup>21</sup>, la Commission consultative a toujours cherché à travailler sur les articulations Formation-Emploi-Enseignement en privilégiant une approche par les publics, au bénéfice de l'ensemble des Bruxellois.

À la lumière de ce colloque, il apparaît que les synergies et coopérations entre acteurs auxquelles a toujours appelé la CCFEE sont non seulement souhaitables mais totalement indispensables. On ne peut plus aujourd'hui travailler à l'insertion des jeunes sans travailler la dimension scolaire de leurs parcours, ou sans développer de nouvelles opportunités sur le marché du travail, mais également sans prendre en compte les dimensions culturelles et sociales de la vie concrète des différents publics jeunes.

Pierre Devleeshouwer, président du Groupe de Travail Europe de

la CCFEE, l'a souligné en conclusion des deux journées d'interventions et de débats : *« Ce colloque a montré à la fois la nécessité et la volonté d'avoir des actions politiques fortes, déterminées et coordonnées dans les champs de l'enseignement, de la formation professionnelle, de l'accès à l'emploi et aussi des politiques économiques. Il a également montré l'impact des aspects institutionnels et politiques à partir de réalités et de contextes différents. »*

Cette approche par les transitions est nécessairement globale et évidemment très ambitieuse. Elle nécessite de développer des politiques structurelles et transversales permettant d'améliorer les caractéristiques des différents systèmes (les « modèles » de Beatrix Niemeyer, Université de Flensburg). Cette ambition pourrait être paralysante si on en tirait comme conclusion qu'une action ne peut être efficace sans changement structurel. Mais d'autres actions à des niveaux plus modestes restent indispensables parallèlement à ces changements structurels. Comme le rappelle Pierre Devleeshouwer, le colloque a également *« mis en avant, au travers de l'illustration des "petits leviers" (...), toute la richesse et la pertinence de dispositifs variés et créatifs qui tiennent compte des réalités de terrain »*.

Cette vision ambitieuse touche aussi d'autres champs que la formation, l'emploi et l'enseignement, comme l'exprime l'intitulé de ce colloque parlant de transitions « vers la vie active » et donc de l'ensemble de ses dimensions. À l'instar du colloque – qui n'a

21. Les 10 ans de la CCFEE - Bilan et Priorités à venir, compte rendu du colloque du 21 mars 2007, téléchargeable sur le site de la CCFEE [www.ccftee.be/download.php?93a9520a6bdd13032884c1d5bcd0e72](http://www.ccftee.be/download.php?93a9520a6bdd13032884c1d5bcd0e72) ; ainsi que Christian Vanderhoven, Évolution socio-économique, reproduction sociale et formation à Bruxelles, IGEAT - CCFEE, Bruxelles, février 2008, 32 pages, téléchargeable sur le site de la CCFEE [www.ccftee.be/index.php?id=91,0,0,1,0,0](http://www.ccftee.be/index.php?id=91,0,0,1,0,0)

pu aborder tous les thèmes impliqués, les travaux de la CCFEE ne peuvent entrer de manière approfondie dans les multiples débats que cela induit, notamment en termes de politiques de jeunesse, d'égalité des chances et de diversité ou de politiques sociales, mais doivent en tenir compte, voire s'appuyer sur les approches alternatives qu'ils suggèrent pour mieux assurer l'accrochage des jeunes socialement fragilisés dans l'école, la formation et l'emploi. Face aux difficultés que rencontrent tous les acteurs dans cet accrochage, ce sont en effet des offres nouvelles, spécifiques et adaptées qu'il faudra inventer pour ce public. Le colloque, sa préparation et ses suites, ont ouvert un certain nombre de pistes alternatives qu'il appartiendra aux Membres de la CCFEE d'examiner dans leurs travaux.

### **Les systèmes scolaires, de formation et d'emploi face à l'approche par les transitions**

Fort dense, ce colloque a permis de mettre en exergue une série de perspectives globales pour les secteurs de l'enseignement, de la formation et de l'emploi. Balayons-les ici rapidement.

Nombre de participants ont souligné combien il s'agit d'améliorer avant tout les transitions internes au système scolaire en prévenant en amont, dès le début de la scolarité, les échecs, redoublements et relégations. C'est en se centrant sur cette mission que le système éducatif permettra d'améliorer les transitions vers la vie active et l'emploi. Mais, de manière complémentaire, différents exemples de dispositifs

ont montré qu'il est également impératif que l'école se soucie du sort des élèves après la sortie de ses murs, en les dotant de différentes ressources, et notamment en les aidant à construire leur projet par une meilleure information et une réelle éducation à l'orientation, multipliant les contacts avec les acteurs des autres champs. Et ce au bénéfice de l'ensemble des élèves mais tout particulièrement de ceux qui n'ont pas de qualification à la fin de leurs études secondaires.

Le colloque a également contribué à nous dégager d'une vision trop directe des relations entre formation et emploi; et à repositionner l'accrochage scolaire, la formation et l'insertion comme des outils indispensables mais qui ne peuvent en eux-mêmes résoudre miraculeusement la question du chômage. *«Bruxelles dispose de la population la mieux formée du Royaume. Elle connaît pourtant un taux de chômage parmi les plus élevés du pays.» [...] «Il n'y a pas de corrélation simple entre les niveaux de qualification et le taux de chômage dans notre pays.» [...] «Les chômeurs sont de plus en plus qualifiés»,* a rappelé Gilles Van Hamme (ULB). En prendre conscience est une des conditions pour permettre aux dispositifs de formation et d'insertion de devenir de «réels tremplins», et d'éviter de transformer «l'espace transitionnel» entre école et emploi en un labyrinthe dans lequel tournent, sous statuts précaires, des publics peu qualifiés.

Enfin ont été soulignés le rôle crucial des acteurs de l'emploi que sont les partenaires sociaux dans les secteurs privés et publics

dans la création des emplois de qualité nécessitant une diversité de qualifications, l'investissement dans la formation (notamment au travers des Fonds sectoriels), la lutte contre les discriminations dans l'emploi et les stages, la lutte contre la surqualification à l'embauche... Comme le montrent les différences Allemagne-Belgique dans le développement d'un dispositif tel que l'alternance, l'engagement des partenaires sociaux au travers de négociations collectives peut s'avérer extrêmement porteur pour les jeunes fréquentant un enseignement qualifiant trop souvent dévalorisé. La participation forte des interlocuteurs sociaux à la construction de tels engagements s'avérerait cruciale dans une perspective solidaire (et particulièrement intergénérationnelle) de régulation publique et sociale des transitions non seulement de l'école à la vie active mais également aux autres moments de passage d'une situation à une autre tout au long de la vie...

De manière plus transversale aux trois champs, Pierre Devleeshouwer a souligné qu'il est possible *«de contribuer, plus efficacement, tant au niveau régional qu'au niveau européen, aux politiques et aux dispositifs visant à l'insertion des jeunes sur le marché du travail:*

- *En mettant en exergue les nœuds problématiques.*
- *En affinant et en mutualisant les constats.*
- *En croisant et en confrontant les réussites et les échecs.*
- *En prenant en compte toutes les dimensions et tous les niveaux concernés.*



- *En favorisant et en soutenant l'ouverture et les synergies, plus particulièrement entre la sphère de l'enseignement et celle du monde de l'entreprise.*
- *En travaillant sur les bassins de vie.*
- *En suscitant une implication plus forte des partenaires sociaux.»*

### **Statistiques et dispositifs au niveau francophone bruxellois**

Pour explorer et mettre en œuvre toutes ces pistes, un meilleur pilotage des politiques d'enseignement, de formation et d'emploi s'avère crucial. Ce pilotage demande d'être soutenu par des outils d'observation, de description (tant quantitative que qualitative) et d'analyse permettant de construire une intelligence et une connaissance partagée, via le croisement d'expériences et de données existantes, encore trop souvent cloisonnées.

Les expériences des séminaires statistiques et des applications des grilles d'analyses des dispositifs, toutes deux menées par la CCFEE, en ont montré toute la nécessité, toute l'originalité, toute la difficulté... et toute l'importance. Pierre Devleeshouwer a également rappelé que la CCFEE proposait au niveau francophone bruxellois de pérenniser le travail statistique en réseau au travers d'une «plateforme statistique d'observation des transitions et des articulations formation-emploi-enseignement».

La plupart des observatoires régionaux du marché du travail existant en Europe se trouvent confrontés à la même difficulté de

l'étanchéité (en termes de données administratives à tout le moins) des systèmes d'enseignement et d'emploi. Or, comme l'ont souligné les représentants des instances européennes, les mobilités entre formation et emploi et au sein de l'emploi, soit les transitions, sont au cœur des transformations contemporaines du marché du travail. C'est ce même constat qui a été posé dans le cadre de ce colloque européen.

### **Vers un réseau européen de laboratoires des transitions de l'école à la vie active**

Si les Régions sont les ensembliers de la politique d'emploi et de formation professionnelle, la gouvernance est de fait multiniveaux. Les Régions doivent donc, pour mener à bien leur politique, mener des concertations dans de nombreux lieux. La base de bonnes négociations étant la mise en commun et l'appropriation par les acteurs d'un diagnostic partagé, des observatoires régionaux des transitions (comme les Observatoires Régionaux Emploi Formation français) doivent permettre de croiser les approches nécessaires à toute bonne politique d'articulation éducation-formation-emploi, c'est-à-dire celle qui englobe au moins quatre entrées de diagnostic: l'approche par branche professionnelle, l'approche par métier et activité des individus (y compris les métiers «nouveaux»), l'approche par «public» et trajectoire d'insertion et enfin l'approche par dispositif de formation.

Seul un Observatoire des transitions éducation-emploi-formation performant est, par exemple,



capable de montrer que l'idée selon laquelle «une formation correspond à un emploi», et qu'il doit y avoir «adéquation entre offre de formation et marché du travail», est simpliste parce qu'ignorante des trajectoires et appétences individuelles ainsi que de l'ensemble des éléments complexes et systémiques qui régissent le marché de l'emploi à l'échelle régionale. Les travaux du CEREQ en France montrent ainsi que 50% des actifs ne travaillent pas dans leur domaine de formation initiale.

«Mettre en place un outil européen multidimensionnel d'observation, d'analyse et d'aide à la décision nous semble être une nécessité pour mieux répondre aux problèmes complexes et en perpétuelle évolution que nous venons de mettre en exergue durant ces deux journées. Il devrait permettre à tous, quel que soit le niveau de décision et/ou d'action, de mieux inscrire les politiques et les actions en lien avec les espaces transitionnels à moyen et long terme à l'échelon régional, national et européen», a expliqué au final Pierre Devleeshouwer, pour conclure en espérant que «le colloque servira de levier décisif à la mise en place de ce réseau européen de laboratoires des transitions».





# Remerciements

*Nous remercions chaleureusement toute l'équipe du parlement bruxellois et les services de Bruxelles Formation pour le soutien apporté à la bonne réalisation de ce colloque.*

Colloque organisé à l'occasion de la présidence belge du Conseil de l'Union européenne.

Avec le soutien :

- de la Chancellerie du Premier ministre fédéral
- du Ministre de la formation professionnelle de la Commission communautaire française
- du Ministre régional bruxellois de l'Emploi
- du Ministre-président de la Région de Bruxelles-Capitale
- de la Présidente du parlement bruxellois
- de la Présidente du parlement francophone bruxellois

*Nous tenons à remercier également pour leur expertise, contribution et participation :*

## Aux conférences :

**Madame Beatrix Niemeyer,**

Berufsbildungsinstitut, Universität Flensburg, docteur en sciences de l'éducation

**Madame Anne Sonnet,**

responsable de l'examen « Des emplois pour les jeunes »,  
Division d'analyse et de politique d'emploi –  
Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE)

**Madame Anja Termote,**

Service public fédéral Economie, DG Statistiques

**Madame Nouria Ouali,**

Centre de recherche METICES, Université Libre de Bruxelles

**Monsieur Bernard Gazier,**

Université de Paris 1, Panthéon – Sorbonne, docteur en sciences économiques

**Monsieur Abraham Franssen,**

Facultés universitaires Saint-Louis – Bruxelles, docteur en sociologie

**Monsieur Pierre Desmarez,**

Centre de recherche METICES, Université Libre de Bruxelles

**Monsieur Simon Lamech,**

chef d'unité à l'Autorité nationale du marché du travail, Danemark

**Monsieur Olivier Foschia,**

responsable pédagogique, Transfer, Bordeaux, France

**Monsieur Olivier Hamaide,**

coordinateur, CEFA Pierre Paulus, Saint-Gilles

**Monsieur François-Joseph Sion,**

Cap Sciences Humaines, Université Catholique de Louvain

**Monsieur Herold Descamps,**

coordinateur pédagogique à la Mission locale de Forest

**Monsieur Vincent Verrijdt,**

coordinateur à Tracé Brussel

**Monsieur Wim Embrechts,**

directeur Art 2 work

**Monsieur Benoît de Decker,**

directeur de Solidarité

**Monsieur David Lemaire,**

directeur Institut technique supérieur Cardinal Mercier

**Monsieur Robert Loop,**

directeur du Forem, Région Wallonne

**Monsieur Bernard Delvaux,**

Groupe Interdisciplinaire de recherche sur la Socialisation,  
l'Education et la Formation (GIRSEF), Université Catholique de Louvain

**Monsieur Gilles Van Hamme,**

docteur en sciences, Institut de Gestion de l'Environnement

et de l'Aménagement du Territoire (IGEAT),

Université Libre de Bruxelles

**Monsieur Jean-François Orianne,**

professeur à l'Institut des Sciences Sociales et Humaines (ISSH),  
l'Université de Liège

## Aux ateliers :

**Madame Francesca Salvà,**

chargée de cours, Universitat des Illes Balears

**Madame Annalisa Gadaleta,**

coordinatrice de la "Federatie van de Brusselse Initiatieven voor de Ontwikkeling van de werkgelegenheid" (Febio)

**Madame Delphine Huybrecht,**

attachée économie sociale à la Fédération bruxelloise des organismes d'insertion socioprofessionnelle (FeBISP)

**Madame Michèle Mombeek,**

directrice à l'Enseignement de Promotion et de Formation Continue,  
responsable du programme CESS

**Monsieur Christian Berger,**

secrétaire Général de la Conférence inter-cantonale de l'instruction publique de la Suisse romande et du Tessin

## Aux discutants des ateliers :

**Madame Christiane Westphal,**

coordinatrice politique « Jeunesse en mouvement », DG Emploi,  
Affaires sociales et égalité des chances de la Commission européenne

**Madame Susanne Kraatz**, Policy Officer « Services d'emploi et mobilité de l'emploi », DG Emploi, Affaires sociales et égalité des chances de la Commission européenne

**Madame Christine Mainguet**, attachée scientifique, Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique, (IWEPS)

**Madame Béatrice Ghaye**, chargée de mission au Ministère de la Communauté Française (CFWB)

**Madame Myriam Gérard**, secrétaire régionale à la Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC)

**Monsieur Lode Van Loock**, coordinateur au Brussels Nederlandstalig Comité Tewerkstelling en Opleiding (BNCTO)

**Monsieur Roberto Galluccio**, président du Comité de concertation de l'enseignement secondaire de caractère non confessionnel

**Monsieur Raphaël Darquenne**, chercheur aux Facultés Universitaires Saint Louis

**Monsieur Alexandre Ansay**, coordinateur du Centre Régional d'Appui à la Cohésion sociale au Centre Bruxellois d'Action Interculturelle (CRAC, CBAI)

**Monsieur Walter Van Trier**, Université de Gand

**Monsieur Eric Buyssens**, président du bureau d'étude de la Fédération Générale des Travailleurs de Belgique (FGTB)

**Monsieur Stéphane Thys**, directeur de l'Observatoire bruxellois de l'emploi et responsable Etude et Observatoire à Actiris

**Monsieur Alexandre Govaerts**, représentant les Conseils de la Jeunesse de Belgique

**Monsieur Marc Thommès**, directeur général adjoint de Bruxelles Formation

### Aux Présidents et invités :

La Présidente du Parlement francophone bruxellois, Madame **Julie de Groot**

La Présidente du Parlement bruxellois, Madame **Françoise Dupuis**

La Ministre fédérale de l'Emploi, Madame **Joëlle Milquet**

La Ministre communautaire de la Jeunesse, Madame **Evelyne Huytebroeck**

La Ministre communautaire de l'enseignement obligatoire, Madame **Marie-Dominique Simonet**

Le Ministre de la formation professionnelle au Collège de la Cocof, Monsieur **Emir Kir**

Le Ministre régional bruxellois de l'Emploi, Monsieur **Benoît Cerexhe**

La Présidente de la CCFEE,

Madame **Anne-Françoise Theunissen**

Le Président du GT Europe de la CCFEE,

Monsieur **Pierre Devleeshouwer**, Fédération bruxelloise des organismes d'insertion socioprofessionnelle (FeBISP)

L'Administrateur-Directeur général,

Monsieur **Pierre Thonon**,

Brussels Entreprises Commerce and Industry (BECI)

### Aux prestataires pour leur collaboration :

**L'Agence Alter**, pour le compte-rendu et l'animation des ateliers, conférence du lundi soir et table-ronde

**Piezoworks**, société de conception et développement de sites web pour l'organisation pratique du colloque ainsi que le site internet

**Bouillon de cultures** pour les lunchs

**Molenbeek Formation** pour le dîner ambulatoire.







Commission Consultative  
Formation-Emploi-Enseignement

**Commission Consultative Formation Emploi Enseignement  
(CCFEE)**

Rue de Stalle, 67 – 1180 Bruxelles

Tél : 02/371.74.32

Courriel : [info@ccfee.be](mailto:info@ccfee.be)

Site internet : [www.ccfee.be](http://www.ccfee.be)

**Colloque réalisé avec le soutien :**

- de la Chancellerie du Premier Ministre fédéral
- du Ministre de la formation professionnelle à la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale
- du Ministre régional bruxellois de l'emploi
- du Ministre-Président de la Région de Bruxelles-Capitale
- de la Présidente du Parlement bruxellois
- de la Présidente du Parlement francophone bruxellois
- de la Présidence belge de l'Union Européenne



Parlement  
francophone  
bruxellois



trio.be



Avec la collaboration de la Communauté française